

**PERAN KEPEIMIPINAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI RELIGIUS
DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim di Samarinda)**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Derajat Magister S2
Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh :
Musa Isa Ansori
NIM. 20402400568**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

PERAN KEPEMEIMPINAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI RELIGIUS DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim di Samarinda)

Disusun Oleh :
Musa Isa Ansori
NIM. 20402400568

Telah disetujui Oleh Pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
Ke hadapan siding pantia ujian tesis

Program Magister Manajemen
Universitas Sultan Agung Semarang

Semarang, 24 Agustus 2025
Dosen Pembimbing Tesis,


Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E, M.Si
NIK. 210491028

**PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI RELIGIUS
DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim di Samarinda)**

Disusun Oleh :
Musa Isa Ansori
NIM : 20402400568

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 19 Agustus 2025

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E, M.Si
NIK. 210491028

Dosen Penguji I,



Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E, M.Si
NIK. 210493032

Dosen Penguji II,



Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM
NIK. 210491025

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen
Tanggal 7 September 2025

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E, M.Si
NIK. 210491028

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Musa Isa Ansori
NIM : 20402400568
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi~~/Tesis/~~Disertasi~~* dengan judul :

PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI RELIGIUS
DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim di Samarinda)

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 24 Agustus 2025
Yang menyatakan,



(Musa Isa Ansori)

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Musa Isa Ansori
NIM : 20402400568

Menyatakan bahwa TESIS dengan judul :

PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI RELIGIUS DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim di Samarinda) adalah hasil karya saya dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Master di Universitas Islam Sultan Agung atau Perguruan Tinggi lain dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Saya mengakui bahwa karya TESIS dapat dihasilkan berkat bimbingan dan dukungan dari Pembimbing beliau Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E, M.Si

Apabila di kemudian hari ditemukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan, saya bersedia mempertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 24 Agustus 2025



Musa Isa Ansori

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya atas Rahman dan Rohim Nya penulis dapat menyelesaikan TESIS dengan judul PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI RELIGIUS DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim di Samarinda)

Penyusunan TESIS ini telah diusahakan semaksimal mungkin dengan bantuan dan dukungan beberapa pihak sehingga TESIS ini telah selesai dengan lancar. Tidak lupa penulis sampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada beberapa pihak :

1. Prof. Dr. Gunarto, SH, M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung.
2. Prof. Dr. Heru Sulisty SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNISSULA.
3. Prof. Dr. Ibnu Hajar SE, M.Si selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen UNISSULA.
4. Prof. Dr. Ibnu Hajar SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Magister Manajemen Fakultas Ekonomi UNISSULA.
5. Ketua LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim Samarinda.
6. Ketua Yayasan Qolbun Salim Al Kaffah Samarinda.
7. Orang tua, Istri, Anak, Keluarga dan Teman penulis.
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung dalam Menyusun dan menyelesaikan TESIS ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan dan penyelesaian TESIS ini. Maka dengan lapang dada dan terbuka bagi pembaca untuk memberikan saran dan atau kritik sehingga penulis memperbaiki TESIS ini. Penulis berharap semoga TESIS ini dapat bermanfaat kepada semua pihak.

Semarang, 24 Agustus 2025

Musa Isa Ansori

HALAMAN MOTTO

لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا

"Janganlah kamu bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita"



**PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI RELIGIUS
DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim di Samarinda)**

Disusun Oleh :
Musa Isa Ansori
NIM : 20402400568

ABSTRAK

Pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, baik dalam aspek sosial maupun profesional. Pemimpin harus dapat menunjukkan jalan yang benar sesuai dengan prinsip agama dan bertujuan untuk mencapai visi bersama. Selain memberikan bimbingan, pemimpin juga perlu memberikan pengaruh dan semangat agar bawahannya dapat berprestasi optimal dalam meraih tujuan bersama yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menurunkan apakah (1) Untuk mengetahui peran kepemimpinan spiritual dalam mendukung kinerja karyawan dan (2) Untuk mengetahui peran motivasi religius dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Studi ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dilakukan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan. Hasil penelitian ini yaitu bahwa kepemimpinan spiritual secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, begitu juga motivasi religius secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan Spiritual, Motivasi Religius, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

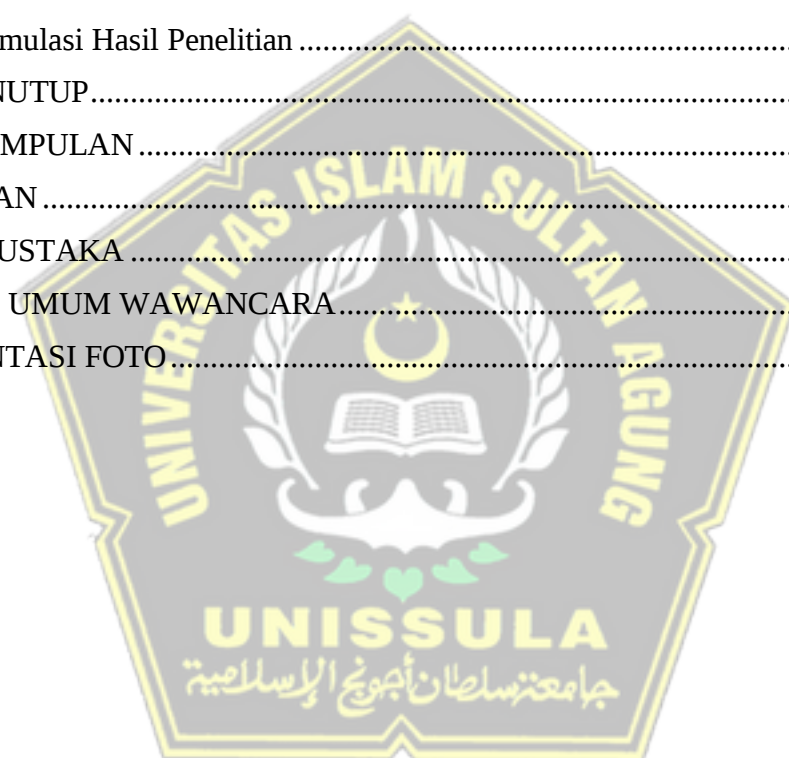
Leaders play a crucial role in human life, both socially and professionally. Leaders must be able to demonstrate the right path in accordance with religious principles and aim to achieve a shared vision. In addition to providing guidance, leaders also need to influence and encourage their subordinates to achieve optimal performance in achieving established shared goals. The purpose of this study was to determine (1) the role of spiritual leadership in supporting employee performance and (2) the role of religious motivation in influencing employee performance. This study used qualitative research methods. Qualitative research is conducted to build knowledge through understanding and discovery. The results of this study indicate that spiritual leadership significantly influences employee performance, and religious motivation significantly influences employee performance.

Keywords: Spiritual Leadership, Religious Motivation, Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. LATAR BELAKANG	1
1.2. RUMUSAN MASALAH.....	5
1.3. TUJUAN PENELITIAN.....	5
BAB II KAJIAN TEORI.....	7
2.1 ALUR BERPIKIR.....	7
2.1.a. Kepemimpinan Spiritual.....	9
2.1.b. Motivasi Religius	13
2.1.c. Kinerja Karyawan.....	15
2.2. PENELITIAN YANG RELEVAN.....	18
2.3. KERANGKA BERPIKIR.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	22
3.1. JENIS PENELITIAN	22
3.2. LOKASI PENELITIAN.....	22
3.3. SUBJEK PENELITIAN.....	23
3.4. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	23
3.4.a. Observasi	24
3.4.b. Wawancara.....	24
3.4.c. Dokumentasi.....	25
3.5. ANALISIS DATA	26
3.6. KEABSAHAN DATA	27

3.7. TAHAP – TAHAP PENELITIAN	27
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	29
4.1. GAMBARAN OBYEK PENELITIAN	29
4.1.a. Sejarah Singkat LKSA Qolbun Salim	29
4.1.b. Visi, Misi, dan Value LKSA Qolbun Salim.....	30
4.1.c. Struktur Organisasi	30
4.1.d. Produk dan Layanan LKSA Qolbun Salim.....	31
4.2. PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA.....	32
4.3. PEMBAHASAN TEMUAN	38
4.3.a. Relevansi Teori dan Penelitian	38
4.3.b. Formulasi Hasil Penelitian	40
BAB V PENUTUP	47
5.1. KESIMPULAN	47
5.2. SARAN	47
DAFTAR PUSTAKA	48
PEDOMAN UMUM WAWANCARA.....	51
DOKUMENTASI FOTO	53



BAB I

PENDAHULUAN

I.1. LATAR BELAKANG

Pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, baik dalam aspek sosial maupun profesional. Pemimpin harus dapat menunjukkan jalan yang benar sesuai dengan prinsip agama dan bertujuan untuk mencapai visi bersama. Selain memberikan bimbingan, pemimpin juga perlu memberikan pengaruh dan semangat agar bawahannya dapat berprestasi optimal dalam meraih tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Di era saat ini, dengan hadirnya beberapa generasi yang sangat beragam seperti Generasi X, Y, dan Z yang perlu disatukan dalam kehidupan sosial maupun profesional, kita dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian kepemimpinan yang matang untuk memimpin kelompok lintas generasi. Selain itu, kita juga harus memahami teknik memberikan motivasi kepada tim agar selalu mampu berkontribusi secara maksimal dengan cara yang efisien. Setiap individu memiliki kebutuhan motivasi yang berbeda-beda, dan tingkat puncak motivasi juga bervariasi antar individu. Oleh karena itu sangat penting bagi kita untuk dapat mengerti dan memberikan dorongan positif guna meningkatkan motivasi yang sudah tinggi serta memberikan koreksi bagi motivasi yang masih kurang.

(Fikri, 2022; Mulla dan Krishnan, 2022; Pally, 2022; Whyte et al. , 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengajak pengikut atau karyawan untuk bekerja sama dan mencapai tujuan bersama secara efisien. Dalam setiap institusi, baik itu dalam lingkup publik, keluarga, organisasi, pemerintahan, perusahaan, negara, atau kerajaan, peran pemimpin sangat diperlukan.

Tenner dan Detoro (1993); Robbin (2002); Hasibuan (2007); Umar (2010) menjelaskan secara umum bahwa kepemimpinan adalah kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk memotivasi bawahan agar mau bekerja sama dan berproduktivitas demi mencapai target yang diinginkan. Yuks (2010) yang mengutip Stogdil menjelaskan bahwa terdapat banyak pengertian kepemimpinan, dan jumlahnya setara dengan jumlah orang yang mendefinisikannya. Karenanya, kepemimpinan dapat didefinisikan berdasarkan karakteristik, perilaku, pengaruh, pola interaksi, serta hubungan peran dan posisi jabatan. Berikut adalah beberapa definisi kepemimpinan:

- 1) Kepemimpinan merupakan individu yang mengarahkan kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang sama (Hemphill dan Coons, 1957).
- 2) Kepemimpinan adalah pengaruh tambahan untuk mengarahkan organisasi atau perusahaan dalam operasional sehari-hari (D. Katz dan Kahn, 1978).
- 3) Kepemimpinan terjadi saat seseorang menggerakkan sumber daya institusional, politik, psikologis, dan lainnya untuk membangkitkan, melibatkan, dan memenuhi motivasi para pengikutnya (Burn, 1978).
- 4) Kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir dalam rangka mencapai tujuan bersama (Rauch dan Behling, 1984).
- 5) Kepemimpinan menyuplai arah berarti pada usaha kolektif, sehingga memicu usaha untuk mencapai tujuan tersebut (Jacob dan Jacques, 1990).
- 6) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk bertindak melampaui norma budaya demi memulai proses perubahan evolusi yang lebih baik dan adaptif (E. H. Schein, 1992).
- 7) Kepemimpinan adalah proses untuk membantu orang memahami manfaat kolaborasi, sehingga mereka menyadari dan bersedia untuk melakukannya (Drath dan Palus, 1994).
- 8) Kepemimpinan adalah cara untuk menyampaikan visi, mewujudkan nilai-nilai, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan yang diinginkan (Richards dan Eagel, 1986).
- 9) Kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, serta memberdayakan orang lain agar dapat berkontribusi demi efektivitas dan kesuksesan organisasi (House et al. , 1999).

Gaya kepemimpinan yang terbaik adalah yang selalu mampu beradaptasi dengan lingkungan dan situasi yang ada, dapat bekerja sama dengan berbagai generasi, mengharmoniskan berbagai karakter dari setiap generasi, serta berkolaborasi dengan berbagai kelompok lintas generasi. Untuk menjadi pemimpin yang efektif, setidaknya ada tiga jenis keterampilan yang harus dimiliki; pertama, seorang pemimpin perlu memiliki kekuasaan yang mencakup otoritas dan legitimasi yang memberikan hak untuk mempengaruhi dan mengarahkan para pengikut atau karyawannya. Kedua, pemimpin harus memiliki kewibawaan, kelebihan, dan keunggulan agar dapat mengelola para pengikut atau karyawan. Ketiga, pemimpin perlu memiliki kapasitas atau kemampuan dalam berbagai aspek, termasuk daya, kekuatan, keterampilan, dan

kemampuan teknis serta sosial yang dianggap lebih unggul dibandingkan anggota lainnya (Wendy Sepmady Hutahaeen, 2020).

Kepemimpinan dapat dievaluasi berdasarkan beberapa kriteria: (1) aqidah, (2) pengetahuan yang mendalam, (3) keterampilan manajerial, (4) kemahiran berbicara, (5) konsistensi, (6) amanah, (7) kecerdasan, (8) menjadi panutan, (9) ketegasan, dan (10) kemampuan untuk menampung aspirasi.

Hal yang perlu diperhatikan saat ini adalah bagaimana seorang pemimpin dapat memadukan berbagai generasi yang ada dalam organisasi agar bisa bekerja sama tanpa adanya konflik kepentingan antar generasi atau bahkan perbedaan potensi di antara generasi yang berbeda. Oleh karena itu, penting untuk memiliki sifat kepemimpinan yang bersifat spiritual dan mampu memberikan inspirasi religius kepada semua generasi dalam organisasi, sehingga dapat terus memberikan kinerja maksimal dan mencapai tujuan bersama di dalam organisasi atau perusahaan.

Spiritualitas senantiasa ada di sepanjang waktu dengan nilai-nilai dasar dalam kehidupan. Dari perspektif psikologis, individu terlibat dalam tindakan yang memengaruhi perilaku manusia dalam berbagai situasi (Arfandi, 2019). Spiritualitas berperan dalam membentuk karakter seseorang. Menjunjung tinggi nilai kebenaran, kejujuran, integritas, dan kebijaksanaan yang dapat membentuk akhlak dan moral diri sendiri serta orang lain adalah aspek yang paling penting dalam kepemimpinan spiritual. Penelitian tentang peran kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh Anggara & Aulia, (2021) di Universitas Darusalam Gontor mengatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heryawan et al., (2021) di Perusahaan F&B Surabaya mengatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Liu et al., (2022) menyatakan juga bahwa kepemimpinan spiritual mempengaruhi pengembangan karir karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan sehubungan dengan motivasi spiritual dan mengejar panggilan karir. Sejalan pula penelitian yang dilakukan oleh Aris Budiyanto (2024) pada Retail Channel Executives di PT. Indosat, TBK. PT. Indosat, mengatakan pula bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja sales.

Subjek dan objek yang penulis ambil dalam penelitian ini merupakan keterbaruan dengan menambah motivasi religius untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian kali ini peneliti berusaha untuk memperluas pemahaman tentang peran kepemimpinan spiritual dan motivasi religius LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim. LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim merupakan salah satu badan amal usaha dibidang social yang berada dibawah naungan Yayasan Qolbun Salim Al Kaffah

yang berada di Jalan Ks. Tubun No. 490 RT. 36 Kelurahan Jawa Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur.

Saat ini ada fenomena kinerja dari LKSA Qolbun Salim yang tidak menutup target kinerja yang diperoleh, khususnya 18 bulan terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 1 Target dan Realisasi Kinerja LKSA Panti Asuhan Qobun Salim Trimester Tahun 2024-2025

Bulan	Tahun	Target Tamu	Realisasi Tamu	Prosentase	Keterangan
Januari	2024	300	287	95.6%	Tidak Tercapai
Pebruari	2024	300	272	90.6%	Tidak Tercapai
Maret	2024	300	291	97.0%	TidakTercapai
April	2024	300	270	90.0%	Tidak Tercapai
Mei	2024	300	280	93.3%	Tidak Tercapai
Juni	2024	300	261	87.0%	Tidak Tercapai
Juli	2024	300	280	93.3%	Tidak Tercapai
Agustus	2024	300	265	88.3%	TidakTercapai
September	2024	300	272	90.6%	Tidak Tercapai
Oktober	2024	300	268	89.3%	Tidak Tercapai
November	2024	300	254	84.6%	Tidak Tercapai
Desember	2024	300	260	86.7%	Tidak Tercapai
Januari	2025	300	244	81.3%	Tidak Tercapai
Pebruari	2025	300	237	79.0%	Tidak Tercapai
Maret	2025	300	285	95.0%	TidakTercapai
April	2025	300	266	88.6%	Tidak Tercapai
Mei	2025	300	250	83.3%	Tidak Tercapai
Juni	2025	300	242	80.6%	Tidak Tercapai

Sumber : LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim

Data pada Tabel 1.1 terlihat bahwa target penerimaan yang ditetapkan manajemen LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim masih ditemukan target yang belum tercapai mulai dari bulan Januari 2024 s.d Juni 2025, semua bulan belum ada yang

mencapai 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Kondisi ini tentunya menjadi permasalahan perusahaan berkaitan dengan perlunya layanan kinerja karyawan dalam rangka memenuhi target penerimaan dari donator.

Hasil wawancara dengan Pengurus LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim, diketahui bahwa karyawan di dituntut untuk memberikan kontribusi sesuai target yang diberikan dan diharapkan dapat mencapai hasil yang lebih besar dari target yang diberikan. Tenaga kerja yang ada sudah diberikan pembekalan memadai dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan, keterlibatan karyawan dirangsang dengan berbagai cara, dari jadwal kerja, pelayanan donatur, promosi media social yang kreatif, dan lainnya. Jam kerja karyawan diatur secara bergiliran atau shift dan teratur sehingga tidak ada karyawan yang merasa lebih berat dari yang lain. Pelayanan donatur juga dibuat dan disesuaikan masing-masing donatur sehingga efektif dalam melakukan pelayanan. Promosi media social yang kreatif juga sudah ditentukan agar pihak donator mengetahui aktivitas dari LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim.

Dari tabel dan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa realisasi penerimaan tamu tidak mencapai target yang diberikan oleh Yayasan ketidaksesuai ini dirasakan tidak sejalan dengan segala hal yang sudah diberikan dan dilakukan oleh Yayasan, sehingga penulis ingin meneliti tentang kemungkinan adanya hal lain yang berhubungan dengan kepemimpinan dan motivasi. Dan berdasarkan fenomena yang terjadi di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI RELIGIUS DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN”.

I.2. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang yang dijelaskan, rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

- a. Bagaimana peran kepemimpinan spiritual dalam mendukung kinerja karyawan ?
- b. Bagaimana peran motivasi religius dalam mendukung kinerja karyawan ?

I.3. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah ;

- a. Untuk mengetahui peran kepemimpinan spiritual dalam mendukung kinerja karyawan.

- b. Untuk mengetahui peran motivasi religius dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, tentu diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bentuk penerapan hasil penelitian. Manfaat penelitian meliputi beberapa kontribusi yang akan diperoleh setelah penelitian selesai, dapat berupa manfaat teoritis dan praktis serta manfaat penelitian yang realistik.

Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai referensi untuk memberikan wawasan kepada pembaca tentang penerapan gaya kepemimpinan spiritual yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim. Dan tidak hanya sebagai pengetahuan saja, penelitian ini diharapkan juga dapat digunakan sebagai salah satu literatur untuk menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang menjadi dasar atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

Untuk LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim juga diharapkan bisa 1) Memberikan informasi mengenai gaya kepemimpinan spiritual yang efektif untuk diterapkan di LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim, 2) LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim dapat mengambil langkah selanjutnya untuk mengembangkan dan meningkatkan gaya kepemimpinan spiritual yang efektif dalam mencapai tujuan visi misi lembaga atau instansi, 3) LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim dapat mengambil langkah atau membuat aturan baru guna untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan kepemimpinan spiritual agar lebih baik lagi untuk kedepannya.



BAB II

KAJIAN TEORI

II.1 ALUR BERPIKIR

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam memberikan motivasi dan dorongan kepada anggota agar melakukan suatu tindakan. Seperti yang diungkapkan oleh Bennis (1959), kepemimpinan adalah proses di mana pemimpin menggerakkan bawahannya untuk bertindak sesuai dengan harapan. Sementara itu, Fiedler (1967) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan upaya mengarahkan serta mengoordinasikan anggota kelompok guna mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya, Hollander & Julian (1969) menambahkan bahwa kepemimpinan mengandung unsur adanya hubungan pengaruh yang bersifat khusus antara pemimpin dengan para anggota kelompoknya untuk mencapai target organisasi. Memasuki akhir abad ke-20, Campbell (1991) menekankan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan mengarahkan sekaligus mendistribusikan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif demi terciptanya peluang yang diinginkan. Di awal abad ke-21, Greenberg & Baron (2003) menegaskan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana pemimpin memengaruhi anggotanya untuk bersama-sama meraih tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari beragam definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat vital bagi keberhasilan sebuah organisasi. Pertanyaan yang kemudian muncul adalah: bagaimana bentuk kepemimpinan yang efektif? Menurut Peter Drucker, dasar kepemimpinan yang efektif terletak pada kesadaran terhadap misi organisasi, kemudian mendefinisikan serta menegakkannya dengan jelas dan nyata

Banyak konsep yang menjelaskan mengenai kepemimpinan, namun dalam konteks ini kepemimpinan diartikan sebagai kepemimpinan yang memenuhi beberapa kriteria, di antaranya:

1. Mampu memimpin diri sendiri dan keluarga. Seorang pemimpin harus terlebih dahulu mampu mengendalikan diri, menjaga komitmen, dan memimpin keluarga, sebelum dapat memimpin orang lain.
2. Menjadi teladan bagi pengikut. Pemimpin harus memberikan contoh nyata dalam sikap maupun tindakan. Seperti dikemukakan Ki Hajar Dewantara dengan konsep

“Ing Ngarso Sung Tuladha”, seorang pemimpin seharusnya menjadi panutan bagi bawahannya.

3. Berlandaskan nilai, bukan kepentingan pribadi. Pemimpin harus memiliki prinsip, martabat, dan integritas yang terjaga, tidak mudah terpengaruh oleh kepentingan sesaat, serta memiliki visi jauh ke depan. Pemimpin juga dituntut untuk menyiapkan penerus yang lebih baik darinya.

Efektivitas seorang pemimpin dapat dilihat dari tercapainya produktivitas organisasi. Hal ini ditunjukkan melalui pencapaian visi dan misi organisasi secara konsisten. Berdasarkan penelitian mengenai penilaian dan pengembangan kepemimpinan, terdapat lima ciri utama pemimpin yang efektif, yaitu:

1. Ahli strategi (Strategy): mampu menyusun strategi untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.
2. Pelaksana (Executor): memahami bagaimana melaksanakan strategi yang disusun, meskipun tidak selalu terlibat langsung.
3. Manajer talenta (Talent Manager): konsisten menerapkan manajemen talenta dalam organisasi.
4. Pengembang SDM (HR Developer): berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.
5. Kecakapan pribadi (Personal Skills): memiliki keterampilan personal yang menginspirasi, memberi teladan, serta memotivasi anggota.

Selain ciri-ciri tersebut, tipe kepemimpinan dapat dikategorikan berdasarkan cara muncul dan cara pelaksanaannya.

1. Berdasarkan muncul atau terpilihnya pemimpin:
 - a. Official Leadership adalah kepemimpinan resmi yang lahir karena pengangkatan dari pihak berwenang, misalnya kepala sekolah atau kepala dinas.
 - b. Emerging Leadership adalah kepemimpinan yang muncul melalui pemilihan oleh anggota kelompok karena dianggap memiliki kemampuan lebih dibanding anggota lain.
2. Berdasarkan gaya pelaksanaan kepemimpinan:

- a. Kepemimpinan otokratis: menekankan kekuasaan, sering memutuskan sendiri, memberi perintah tanpa penjelasan, dan menilai berdasarkan ukuran pribadinya.
- b. Kepemimpinan demokratis: mengutamakan asas musyawarah dalam pengambilan keputusan, perumusan kebijakan, dan pelaksanaan tugas.
- c. Kepemimpinan laissez-faire: ditandai dengan kebebasan yang berlebihan, lemahnya peran pemimpin, serta menurunnya disiplin kelompok.
- d. Kepemimpinan pseudo-demokratis: tampak demokratis secara bentuk, namun sesungguhnya bersifat otokratis karena semua keputusan disiapkan oleh pemimpin.
- e. Kepemimpinan nomotetik: lebih mengutamakan kepentingan umum atau kelompok daripada kepentingan pribadi.
- f. Kepemimpinan ideografis: menitikberatkan pada kepentingan individu, sering kali dengan mengabaikan kepentingan bersama.
- g. Kepemimpinan transaksi: merupakan bentuk kompromi antara kepemimpinan nomotetik dan ideografis, sehingga disebut juga kepemimpinan kompromis

II.1.a. Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual mencakup dua hal pokok, yaitu: (1) membangun visi yang mampu membantu karyawan menemukan makna dan tujuan hidup dalam pekerjaannya, serta (2) menciptakan budaya organisasi yang berlandaskan cinta altruistik tanpa syarat, di mana pemimpin maupun pengikut menunjukkan kepedulian, kasih sayang, dan penghormatan tulus baik kepada diri sendiri maupun orang lain.

Seorang pemimpin dituntut untuk senantiasa meningkatkan kapasitas kepemimpinannya, termasuk kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi. Beberapa konsep yang menggambarkan kepemimpinan spiritual antara lain:

1. Louis W. Fry (2003) mengembangkan model kausal kepemimpinan spiritual yang memuat motivasi internal dengan mengintegrasikan visi, keyakinan, kasih kepada sesama, teori spiritual di tempat kerja, serta

daya tahan spiritual. Hasil akhirnya berupa tujuan organisasi yang tercermin dalam komitmen dan produktivitas.

2. Fry juga mendefinisikan kepemimpinan spiritual sebagai kombinasi nilai, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi orang secara intrinsik, sehingga mereka merasakan panggilan (calling) dan kebersamaan (membership).
3. Konsep ini juga menggabungkan pandangan Horton tentang Tuhan sebagai kekuatan tertinggi dengan pandangan Smith bahwa seluruh agama mengajarkan nilai-nilai universal, seperti kerendahan hati, kejujuran, dan amal.

Spiritualitas sendiri mencakup nilai-nilai transendental, keselarasan, kesucian, kepedulian terhadap orang lain, pemberian makna hidup, hidup selaras dengan alam semesta, serta kesadaran akan adanya kekuatan yang lebih tinggi (Tuhan atau energi ilahi) yang menyediakan kebijaksanaan melebihi aspek material kehidupan (Ghani et al., 2013).

Fry (2017) memperinci bahwa kepemimpinan spiritual terdiri dari nilai, sikap, dan perilaku yang mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik, sehingga terwujud kesejahteraan spiritual (spiritual well-being). Konsep ini meliputi tiga dimensi utama:

1. Visi. Anggota organisasi merasakan panggilan hidup (calling) yang memberi makna, tujuan, serta dorongan untuk menciptakan perubahan. Visi di sini merepresentasikan arah hasil yang harus dicapai oleh semua anggota.
2. Harapan atau keyakinan. Mendorong karyawan memiliki sikap optimis terhadap masa depan, berusaha keras, berkomitmen mencapai target, serta menaruh harapan pada pencapaian yang bernilai.
3. Cinta altruistik. Menghadirkan rasa kebersamaan (membership), di mana pemimpin dan pengikut saling memahami, menghargai, dan peduli. Unsur cinta altruistik meliputi empati, integritas, pengampunan, keberanian, kejujuran, serta kasih sayang.

Kepemimpinan spiritual menekankan pentingnya teladan, pelayanan, kasih sayang, serta penerapan nilai-nilai ketuhanan. Budaya organisasi yang dibangun berdasarkan nilai spiritual akan memengaruhi perilaku karyawan

sehari-hari, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Salah satu dampaknya adalah meningkatnya Organizational Citizenship Behavior (OCB), yaitu perilaku sukarela individu yang tidak didorong oleh imbalan formal, namun mendukung efektivitas organisasi (Fry & Kriger, 2009).

Kepemimpinan spiritual juga terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, produktivitas, keunggulan kompetitif, serta kinerja organisasi. Perhatian pemimpin terhadap karyawan mendorong ikatan emosional yang kuat, meningkatkan komitmen, dan berdampak pada kinerja yang lebih baik (Settoon et al., 1996; Yang et al., 2019b). Dengan demikian, kepemimpinan spiritual tidak hanya membantu karyawan memahami makna pekerjaannya, tetapi juga mendorong interaksi positif dengan rekan kerja.

Menurut Rafsanjani (2017), karakteristik kepemimpinan spiritual berlandaskan etika religius dan meliputi:

1. True honesty (Kejujuran sejati)
Pemimpin yang jujur membangun integritas dan kepercayaan dalam organisasi..
2. Fairness (Keadilan)
Pemimpin harus tegas dan adil dalam menjalankan misinya.
3. The spirit of pious deed (Semangat berbuat baik atau beramal shaleh)
Pemimpin senantiasa memberikan kontribusi positif dan menjadi teladan dalam kebaikan.
4. The hatred of formality (Membenci formalitas) and organized religion
Pemimpin spiritual menghindari sekadar ritual formal tanpa makna substansial..
5. Little talk, hard work, and relax (Sedikit bicara, bekerja keras dan santai)
Seorang pemimpin spiritual merupakan sosok pemimpin yang lebih banyak bekerja dan sedikit berbicara. Lebih menekankan kerja nyata yang efektif dan efisien, dengan sikap rendah hati serta melayani.
6. Arousing the best for our self and others (Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain)
Pemimpin spiritual berusaha untuk dapat memahami dirinya sendiri dan orang lain dengan sebaik-baiknya. Mendorong diri sendiri dan orang lain untuk berkembang optimal.

7. Openness to the change (Keterbukaan terhadap perubahan)

Pemimpin spiritual terbuka terhadap perubahan yang terjadi karena adanya prinsip jika perubahan merupakan hukum alam (sunnatullah). Meyakini perubahan sebagai keniscayaan dan menjadikannya sarana perbaikan.

8. Beloved leaders (Pemimpin yang dicintai)

Pemimpin spiritual memiliki keyakinan bahwa cinta dan kasih sayang terhadap sesama merupakan ruh yang ada di organisasi. Menjadikan cinta dan kasih sayang sebagai kekuatan pengikat organisasi..

9. Think globally and act locally (Bertikir secara global dan bertindak secara lokal).

Seorang pemimpin mempunyai Memiliki visi jauh ke depan, namun tetap memperhatikan kondisi lingkungan sekitar.

10. Discipline and flexible but still smart and enthusiastic (Disiplin dan fleksibel tetapi tetap cerdas dan antusias)

Menjaga keteguhan prinsip disertai kecerdasan, antusiasme, serta energi positif..

11. Modesty (Kesederhanaan atau kerendahan hati)

Pemimpin spiritual Bersikap rendah hati, bersyukur, dan tidak mencari pujian.

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan spiritual berpijak pada sifat-sifat Rasulullah SAW yang menjadi teladan, yakni:

a. Siddiq (Kejujuran)

Seorang pemimpin selalu berkata benar dan menjaga integritas.

b. Amanah (Dapat dipercaya)

Pemimpin harus memikul tanggung jawab dengan optimal tanpa pamrih.

c. Fathanah (Cerdas)

Seorang pemimpin yang profesional selalu mengandalkan kecerdasan dan kebijaksanaan dalam mengambil keputusan.

d. Tabligh (Menyampaikan)

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan kebenaran dan mengarahkan umatnya.

II.1.b. Motivasi Religius

Menurut Malayu Hasibuan (2012), istilah motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti menggerakkan atau mendorong. Jika dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia, motivasi berfungsi sebagai cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif sesuai standar yang ditetapkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sementara itu, Berelson dan Steiner (dalam Abdul Mursi, 1997) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi internal yang mampu melahirkan energi, semangat, serta dinamika yang pada akhirnya mengarahkan perilaku individu.

Ada beberapa teori motivasi konvensional yang disampaikan oleh Sondang Siagian (2002) antara lain : (1) teori motivasi Douglass Mc Gregor, menyimpulkan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu, termotivasi oleh factor – faktor intrinsik, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing dan factor ekstrinsik, (2) teori motivasi Frederick Herzberg atau “Teori Motivasi dan Higiene”, (3) teori “ERG”, teori ini mengatakan bahwa, manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan inti (core need), yang disebutnya Eksistensi, Hubungan dan Pertumbuhan (Existence, Relatedness, and Growth – ERG).

Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh organisasi agar dapat diketahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar pegawai mempunyai semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan, yang pada akhirnya organisasi tersebut memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan, ketrampilan dan kesanggupan untuk bekerja. Menurut (Sedarmayati, 2011), motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada, secara internal atau eksternal, positif atau negatif. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk sesuatu dalam mencapai suatu tujuan (Gomes, 2010). Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mengarah pada tujuan dan jarang muncul sia– sia. Setiap organisasi menginginkan untuk dapat mencapai tujuannya, dan untuk

mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat di dalamnya sangatlah penting (Wilson, 2012).

Karyawan harus mempunyai motivasi yang kuat dalam bekerja. Hal ini karena dengan karyawan yang termotivasi maka mereka akan aktif dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. (Lopes, 2016) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. (Sumowo, 2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Lava – Lava Hostel dan Resto Probolinggo dengan arah positif.

Berbeda dengan barat, dalam Islam pembahasan motivasi tidak bisa dilepaskan dari tahapan kehidupan manusia, terdiri dari : (1) tahapan pra – kehidupan dunia, pada alam ini terdapat rencana Tuhan yang memotivasi kehidupan manusia didunia ini. Isi dari motivasi itu adalah Amanah yang berkenaan dengan tugas dan peran kehidupan manusia di dunia, (2) tahapan kehidupan dunia, pada tahap ini merupakan realisasi atau aktualisasi diri terhadap Amanah yang telah diberikan di tahap pra – kehidupan dunia, (3) Tahapan alam pasca – kehidupan dunia (alam akhirat), pada kehidupan ditahap ini manusia diminta oleh Allah untuk mempertanggung jawabkan semua aktivitasnya, apakah dilakukan sesuai dengan Amanah atau tidak, jika sesuai maka ia mendapatkan surga dan jika tidak maka ia mendapatkan neraka. Berkaitan dengan aspek pemenuhan kebutuhan manusia dalam Islam, kebutuhan manusia itu dibagi menjadi kebutuhan jasmani (lahiriyah) dan kebutuhan rohani (bathiniyah), maka tingkah laku manusia tidak hanya dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan jasmani, tetapi juga tingkah laku manusia dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan rohani / spiritual. Dorongan-dorongan yang memotivasi tingkah laku manusia untuk memenuhi kebutuhan rohani inilah yang kemudian disebut dengan motivasi spiritual.

Selanjutnya, Anshari (2003) menjelaskan bahwa motivasi religius seorang muslim terbagi menjadi tiga : motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalah. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah dalam diri manusia. Ibadah

merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba dengan Allah SWT yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sunnah Rasul. Sedangkan motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalah. Muamalah merupakan tata aturan Allah SWT yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi di alam sekitarnya.

Religiusitas seseorang akan meliputi berbagai dimensi: dimensi keyakinan (ideologis), dimensi peribadatan (ritualistik), dimensi penghayatan (eksperiensial), dimensi pengamalan (konsekuensial) dan dimensi pengetahuan agama. Kinerja yang religius merupakan keberhasilan karyawan yang dipandang dari perspektif religius Islam. Kinerja yang religius dilihat dari tiga dimensi (potensi) yakni: kinerja fisiologi religius, kinerja psikologi religius dan kinerja spiritual. Kinerja fisiologi religius diukur dari pemanfaatan sumberdaya alam, keahlian, teknologi, dan modal secara Islami. Kinerja psikologi religius diukur dengan pemanfaatan kesehatan, pergaulan sosial, penghargaan, dan peningkatan diri secara Islami. Kinerja spiritual diukur dengan tingkat tawakal, kejujuran, amanah, ikhlas dalam orientasi bekerja dan berproduksi secara Islami.

Motivasi religius mencakup beberapa indikator, yaitu dimensi keyakinan / iman yang berkaitan dengan sejauh mana ingin mengenal tuhan yang lebih dekat dengan mengikuti kajian keagamaan, dimensi ritual / ibadah yang berkaitan dengan seberapa tinggi tingkat pengamalan dalam melaksanakan salat dan baca quran, dimensi pengalaman / akhlak, dimensi pengetahuan / ilmu dalam arti aktif dalam mengikuti kegiatan keagamaan dan dimensi pengamalan.

II.1.c. Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif diperlukan kinerja yang baik. Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap

karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya sesuai dengan perannya di perusahaan. Manajemen kerja adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dan atasan. Kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang ingin dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Jika sumber daya manusianya bermotivasi tinggi, kreatif dan mampu untuk mengembangkan inovasi maka kinerjanya akan semakin baik (Iskamto, Karim, dkk. 2020).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Prawirosentono (2012:49) kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Sedangkan Mangkunegara (2013:63) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Amstrong dan Baron (1998) menjelaskan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen dan juga kontribusi ekonomi. Kemudian Wibowo (2010) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun dari faktor eksternal yang berada di luar kekuasaan organisasi dan juga faktor internal yang masih dalam kewenangan organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Sehingga pada akhirnya akan dapat terlihat jelas kinerja yang dihasilkan apakah sesuai dengan standar yang ada atau tidak. Apabila dijabarkan ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Kinerja pegawai mengacu pada pencapaian karyawan dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan (Dessler, 2011). Prestasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diberikan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016). Dari kedua definisi tersebut, kinerja dicapai dengan cara karyawan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan dalam organisasi. Menurut (Dessler, 2011), mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas, keandalan, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, kemandirian, dan ketersediaan. Semakin tinggi kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, keandalan, ketersediaan, dan kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan semakin baik tingkat kinerja pegawai, dan sebaliknya.

Salah satu faktor untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal adalah penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan, yang dapat mengarahkan, membimbing, menggerakkan dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Menurut Brown (2014) gaya kepemimpinan diasumsikan sebagai penerapan gaya tertentu, sikap atau perilaku yang akan mengubah pemimpin dan menciptakan perilaku baru sehingga menjadi lebih efektif. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan anggota organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hakim menemukan bahwa kepemimpinan spiritual secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Studi dilakukan oleh (Hakim, 2012), (Musta'in et al., 2014), dan (Shofwa, 2013), (Supriyanto, Ekowati, & Maghfuroh, 2020), (Zhang & Yang, 2021) menyimpulkan kepemimpinan spiritual memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian Heru Sulistyو menunjukkan bahwa dampak kepemimpinan spiritual dan komunikasi organisasional terhadap kinerja karyawan tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui suatu proses pembentukan sikap dalam diri bawahan, sebelum berperilaku. Kepemimpinan spiritual efektif untuk menggerakkan individu – individu agar bergerak untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses mempengaruhi, pengarahan dan pemotivasian.

II.2. PENELITIAN YANG RELEVAN

Chabibah Nur Said, 2020. Implikasi Religius dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yaitu memberikan peran dan dampak positif bagi karyawan, diantara usaha-usaha tersebut adalah dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai kegiatan keagamaan dapat meningkatkan kebersamaan, kerjasama, serta meningkatkan kualitas kinerja para karyawan. Dari hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan, kinerja karyawan makin meningkat. Hal itu bisa dilihat dari tingkat kehadiran yang meningkat, ketepatan waktu, semangat bekerja meningkat, serta target dan tujuan kerja tercapai. Hal tersebut berpengaruh besar terhadap peningkatan pendapatan suatu perusahaan. Adapun kesamaan dari kedua penelitian yaitu sama – sama menggunakan metode kualitatif. Adapun perbedaannya yakni terletak pada pengembangan pembahasan, jika peneliti terdahulu hanya membahas tentang religiusitas maka peneliti berusaha mengembangkan dengan ditambah aspek kepemimpinan spiritual.

Lin Maryanti, 2021. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Kota Palopo. Hasil penelitian yang telah dilakukan dari hasil analisis olah data maka dapat disimpulkan bahwa Uji parsial (Uji t) berdasarkan hasil pengujian sebagai berikut: untuk variabel pada servant leadership (X1) memiliki nilai t hitung $0,050 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel servant leadership (X1) dapat disimpulkan bahwa Servant Leadership berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Palopo dilihat dari nilai R square dari hasil analisis data menggunakan SPSS 2,0 yaitu 18,8%.³¹ Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini

yaitu terkait dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu kepemimpinan islami. Sedangkan perbedaan penelitian keduanya yaitu terkait pendekatan nya penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dan penelitian yang dilakukan penulis ini menggunakan pendekatan kualitatif.

Indah Kusuma Wardhani, 2021. MotivasiI Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa variabel spiritual leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa spiritual leadership menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa hasil perbandingan pengaruh langsung spiritual leadership, motivasi kerja dan pengaruh tidak langsung spiritual leadership terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Pengaruh langsung menunjukkan hasil lebih besar dari pengaruh tidak langsung, sehingga variabel motivasi kerja termasuk variabel mediasi. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Jadi semakin tinggi tingkat spiritual leadership dan semakin baik motivasi kerja dari perusahaan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Terdapat perbedaan yakni pada metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif sedangkan penelitian dari penulis ini menggunakan penelitian kualitatif.

Aris Budiyanto 2024. Peran Kepemimpinan spiritual dan Motivasi religious retail channel executive dalam peningkatan kinerja. berdasarkan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan spiritual dan motivasi religius berpengaruh signifikan terhadap kinerja sales pada Retail Channel Executives di PT. Indosat, TBK. Peran kepemimpinan spiritual sangat tinggi dalam membantu pemimpin untuk melakukan *engagement* terbaik dengan anggota team dan untuk meningkatkan pencapaian target yang diberikan perusahaan. Peran motivasi religius di karyawan PT. Indosat, TBK dapat dilakukan dengan menggunakan metode kolaborasi dan saling mengingatkan antara anggota team, sehingga bisa tercapai kolaborasi bersama dengan berlandaskan kinerja fisiologis religius, kinerja psikologis religius, dan kinerja spiritual. Peningkatan Kinerja dengan

menerapkan kepemimpinan spiritual dan motivasi religius dirasakan sangat efektif baik dari sisi pemimpin ataupun anggota team yang dipimpin.

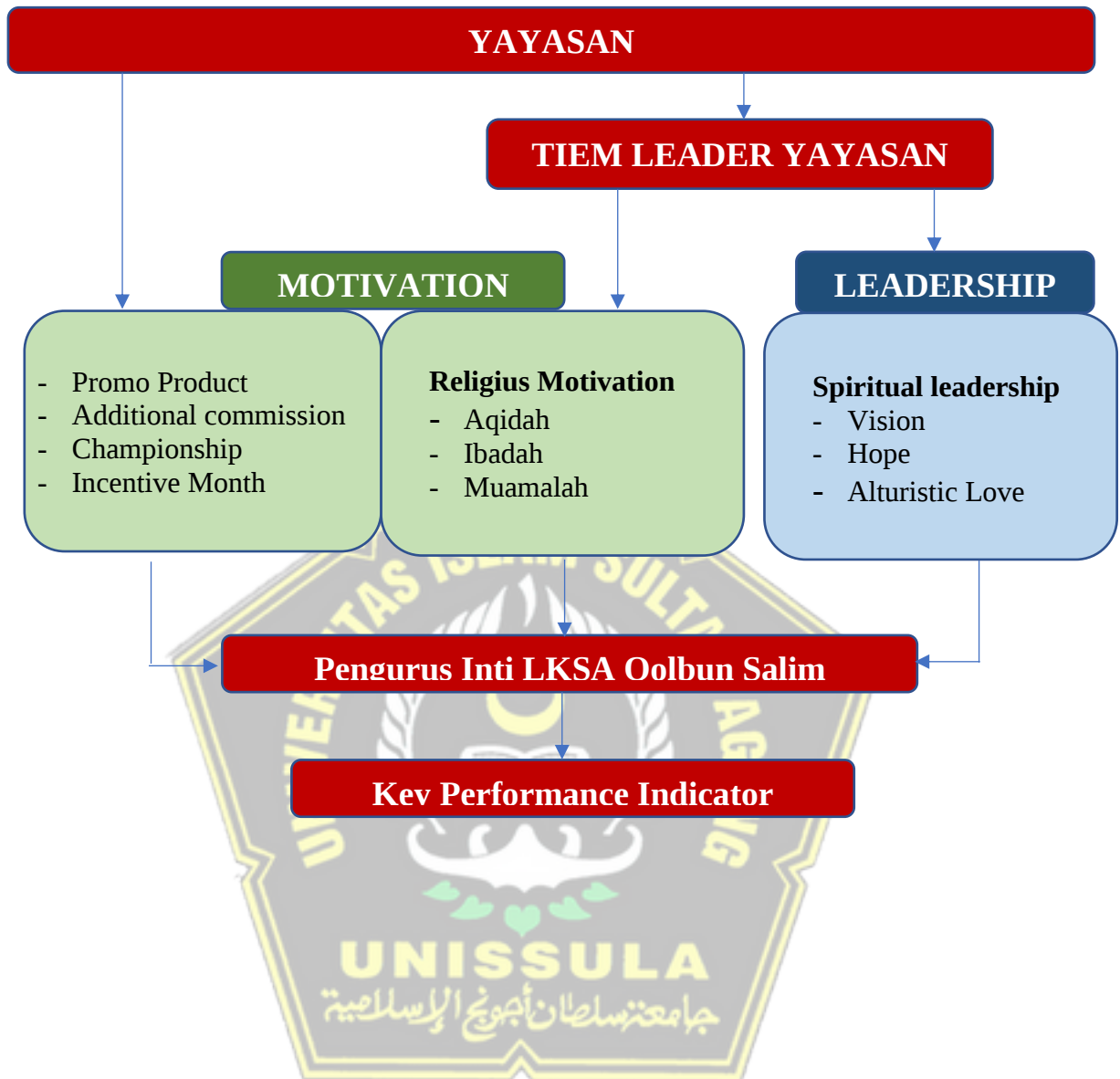
Berdasarkan penjelasan kajian terdahulu di atas dapat dijelaskan bahwa semua penelitian memiliki tujuan dan karakteristik masing – masing dalam melakukan penelitian terkait dari gaya kepemimpinan spiritual yang sangatlah penting diterapkan, dan dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perbedaan ataupun hal yang menarik antara penelitian – penelitian terdahulu dengan penelitian ini nampak jelas, yaitu tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui serta mengembangkan tentang gaya kepemimpinan yang berpengaruh dan berperan penting bagi kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan.

II.3. KERANGKA BERPIKIR

Manusia adalah makhluk sosial, tidak bisa hidup dan berdiri sendiri, dan akan selalu membutuhkan interaksi dengan manusia lainnya. Begitu juga dengan motivasi kerja, motivasi seseorang bisa berasal dari dalam (intrinsik) dan berasal dari luar (ekstrinsik). Dalam kehidupan berkelompok dan bekerja bersama, manusia juga mempertimbangkan motivasi dari lingkungan disekitarnya diantaranya : dukungan dari Yayasan, dukungan dari teman kerja, dan dukungan dari atasan. Kebanyakan kita berpikir bahwa kepemimpinan hanya sekedar memimpin orang - orang untuk melakukan sesuatu, terlepas dari manusia memiliki kebutuhan lain yang mungkin bisa menjadi penghalang kinerja, atau manusia terkadang memiliki tingkatan keamanan psikologi yang bisa menjadi penghambat untuk memberikan kinerja terbaik, atau bahkan manusia memiliki kenyamanan berbeda terhadap atasan yang berbeda, atau ada hal lainnya.

Penelitian ini akan membahas tentang kinerja karyawan dalam hal ini Pengurus inti LKSA Qolbun Salim yang sudah diberikan motivasi ekstrinsik dari Yayasan, namun masih mengalami kesulitan untuk melakukan pelayanan dan masih jauh dari harapan target yang diberikan oleh Yayasan. Peneliti akan membahas lebih dalam tentang peran kepemimpinan spiritual dan motivasi religius dalam peningkatan kinerja karyawan.

Gambar II.1. Kerangka Berpikir



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam pandangan umum metode penelitian dapat diartikan secara ilmiah dan digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan, yakni cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. cara ilmiah yang berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri – ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis.

III. 1. JENIS PENELITIAN

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kualitatif. Menurut Bogdan dan Biklen menyatakan bahwa ada beberapa istilah yang diberikan kepada penelitian kualitatif yakni penelitian naturalistik atau alamiah, etnografi, interaksi simbolik, perspektif ke dalam, etnometodologi, fenomenologis, studi kasus, humanistik, ekologis dan deskriptif. Menurut Sugiyono, metode Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada postpositivisme yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dengan hasil yang lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi. Penelitian ini termasuk kategori penelitian lapangan (Field research) karena dalam pelaksanaannya peneliti harus terjun langsung ke lapangan, terlibat dengan masyarakat setempat, termasuk dalam kegiatan penelitian pendekatan luas dalam perspektif kualitatif.

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian yang menggunakan format deskriptif kualitatif. Jenis penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang digunakan dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kejadian peristiwa yang terjadi pada masa sekarang. Dengan menggunakan jenis penelitian lapangan, peneliti ingin mengetahui secara langsung dari tempat penelitian tentang bagaimana gaya kepemimpinan spiritual dan motivasi religius yang diterapkan di LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim.

III. 2. LOKASI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini menunjukkan dimana penelitian tersebut dilakukan. Sebelum penelitian ini benar-benar dilakukan, peneliti harus terlebih dahulu melakukan survey. Adapun lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah LKSA

Panti Asuhan Qolbun Salim Jalan Ks. Tubun No. 490 RT. 36 Kelurahan Jawa Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur.

III. 3. SUBJEK PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling untuk menentukan informan. Purposive sampling merupakan teknik dalam pengambilan subjek penelitian dengan memilih secara individu yang memiliki informasi sesuai dengan kriteria penulis. Kriteria yang di maksud yakni :

1. Pengurus LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim.
2. Ketua LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim
3. Yayasan Qolbun Salim Al Kaffah.

III. 4. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pada sebuah penelitian, data merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menjawab permasalahan – permasalahan yang akan diteliti. Data diperoleh dengan menggunakan berbagai macam teknik pengumpulan data yang akan diolah dan dianalisis. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah). Sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi, wawancara, dan dokumentasi. Beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

III. 4. a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai macam proses biologis maupun psikologis. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan apabila responden yang diamati terlalu besar.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi non partisipan. Observasi non partisipan yakni peneliti tidak terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati. Sambil melakukan pengamatan, peneliti hanya mendapatkan sumber data atau informasi dari beberapa Pengurus LKSA Panti

Asuhan Qolbun Salim. Adapun yang diamati oleh peneliti adalah informasi yang berkaitan dengan hal sebagai berikut :

- a. Mengenai profil LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim.
- b. Mengenai cara atau gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan kepada karyawannya.

III. 4. b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua belah pihak, yakni pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewed) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Interview atau wawancara merupakan metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi langsung antara penyelidik dengan subyek atau responden. Metode wawancara yang peneliti gunakan adalah wawancara dengan pedoman umum, yakni wawancara yang dilakukan dengan pedoman wawancara yang mencantumkan isu – isu yang harus diliput tanpa menentukan urutan pertanyaan. Teknik wawancara tersebut digunakan untuk menggali data secara langsung dengan subjek yang terkait. Adapun wawancara yang akan dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Mengenai cara kepemimpinan spiritual yang diterapkan di LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim
- b. Mengenai cara pemimpin dalam memberikan motivasi religius kepada karyawan yang diterapkan di LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim
- c. Mengenai cara pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim

III. 4. c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah setiap bahan yang tertulis ataupun dokumen yang berbetuk gambar. Biasanya dokumen dibagi menjadi dokumen pribadi dan dokumen resmi. Dokumen pribadi terdiri dari catatan atau karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan keyakinannya. Sedangkan dokumen resmi dapat berupa memo pengumuman, intruksi, aturan suatu lembaga masyarakat, majalah, ataupun buletin. Pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi digunakan untuk melengkapi data – data yang didapat melalui teknik wawancara dan

observasi. Adapun dokumentasi yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Profil LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim
- b. Visi dan Misi LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim
- c. Struktur Organisasi LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim
- d. Jumlah karyawan LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim

III. 5. ANALISIS DATA

Analisis data merupakan langkah penting dalam mengubah data mentah menjadi informasi yang dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Langkah pertama dalam proses analisis data adalah meninjau semua informasi yang saat ini dapat diakses dari berbagai sumber, yaitu salah satu cara observasi yang telah dicatat dalam catatan lapangan, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah pengumpulan, analisis, dan penelaahan data ini, reduksi data adalah tindakan selanjutnya yang harus dilakukan.

Jenis analisis data yang di gunakan yakni analisis data secara deskriptif. Analisis data secara deskriptif adalah teknik yang di gunakan dalam menganalisis data dengan membuat gambaran data – data yang terkumpul tanpa membuat generalisasi dari hasil penelitian tersebut. Analisis data penelitian kualitatif ini yakni ada 3 tahapan :

1. Reduksi data yakni peneliti merangkum, memilih hal – hal yang pokok, memfokuskan pada hal – hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya jika diperlukan. Reduksi data sangat membutuhkan kecerdasan, fleksibilitas, dan kedalaman wawasan dari pihak peneliti. Dan yang penting adalah bahwa data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.
2. Display data (penyajian data) yaitu Langkah yang dilakukan agar data lebih mudah dipahami, maka dikategorikan dan ditempatkan dalam pola hubungan. Dalam penelitian kualitatif ini, metode penyajian data yang paling umum adalah dalam bentuk deskripsi ringkas. Akan lebih mudah untuk memahami apa yang

terjadi dan mengatur pekerjaan selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Ketika bahasa naratif digabungkan dengan tampilan data.

3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi yaitu tahap akhir pada proses analisis data dengan menjelaskan kesimpulan dari data-data yang telah didapat. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti – bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti – bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ditemukan. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih abu – abu atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

III. 6. KEABSAHAN DATA

Dalam setiap penelitian diperlukan standar untuk melihat derajat kebenaran atau kepercayaan terhadap setiap hasil penelitian, hal tersebut dinamakan keabsahan data. Dalam penelitian kualitatif, data dapat dinyatakan valid apabila tidak terdapat perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi di lapangan. Menurut Moleong terdapat empat jenis dalam uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif, yakni meliputi uji credibility (derajat kepercayaan), transferability (keteralihan), dependability (kebergantungan), dan confirmability (kepastian).

Berdasarkan keempat jenis keabsahan data menurut Moleong, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik kredibilitas (Credibility). Uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif antara lain dapat dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan, pengecekan sejawat, ketekunan pengamatan, kajian kasus negatif, triangulasi, pengecekan anggota dan kecukupan referensial. Uji kredibilitas data berfungsi untuk melaksanakan penelitian sedemikian rupa sehingga derajat kepercayaan dalam penelitian ini dapat dicapai dan dapat menunjukkan derajat kepercayaan hasil penelitian dengan pembuktian yang dilakukan oleh peneliti pada suatu pernyataan ganda yang sedang diteliti.

Teknik kredibilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi. Menurut Wiliam Wiersma (dalam Sugiyono) triangulasi dalam pengecekan kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Adapun jenis triangulasi menurut Wiliam Wiersma (dalam Sugiyono) adalah sebagai berikut :

1. Triangulasi Sumber : untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
2. Triangulasi Teknik : untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
3. Triangulasi Waktu : merupakan hal yang dapat mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih dalam keadaan segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga akan lebih kredibel.

III. 7. TAHAP-TAHAP PENELITIAN

Proses yang diperlukan untuk melakukan penelitian dijelaskan dalam prosedur penelitian. Tiga langkah dari proses penelitian adalah sebagai berikut :

1. Tahap Pra Lapangan. Sebelum memasuki lapangan peneliti melalui tahap pra – lapangan, yang meliputi penyusunan desain proposal penelitian dan persiapan perangkat penelitian, untuk mengumpulkan perspektif tentang masalah, konteks sejarah, dan referensi yang relevan. Pada tahap ini, peneliti diharapkan dapat memahami latar belakang penelitian sekaligus mempersiapkan bidang penelitian. Langkah – Langkah operasional yang harus diselesaikan peneliti sebelum terjun ke lapangan adalah :
 - a. Menyusun pelaksanaan kegiatan
 - b. Merancang Penelitian
 - c. Memilih lokasi penelitian
 - d. Mengurus ijin penelitian
 - e. Menilai dan mengobservasi lokasi penelitian
 - f. Memilih informan
 - g. Menyiapkan instrumen penelitian
 - h. Etika dalam melakukan penelitian

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian. Setelah mendapatkan izin penelitian, peneliti akan memasuki objek penelitian, mencari sumber data dan melakukan pengumpulan data dengan melakukan observasi dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan judul yang telah ditetapkan oleh peneliti
3. Tahap Penyusunan Laporan. Setelah peneliti mendapatkan data, dan data tersebut sudah dianalisis, maka langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah membuat laporan penelitian. Laporan penelitian tersebut kemudian diserahkan kepada dosen pembimbing untuk dikoreksi dan direvisi jika ada kesalahan dan kekurangan.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

IV. 1. GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini penulis berusaha menampilkan dan menjelaskan tentang obyek penelitian dalam tesis. Dimulai dari Gambaran secara umum sampai dengan khusus yang menjadi topik pengamatan dan penelitian penulis

IV. 1.a. Sejarah Singkat LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim

LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim adalah Panti Asuhan yang berada di bawah naungan Yayasan Qolbun Salim Al Kaffah beralamat di jalan Ks. Tubun No. 490 RT. 36 Kelurahan Jawa Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Didirikan pada tahun 2012 kemudian terdaftar di dinas Kesejahteraan Sosial dengan Nomor : 31LKS.08.2013 dengan SKKemenkumham RI AHU-4388.AH.01..04 Tahun 2012. Pada awal pendiriannya belum memiliki tempat sendiri sehingga mengontrak disebuah rumah kecil dalam gang di jalan Gunung Merbabu Samarinda dengan anak asuh yatim miskin berjumlah 5 orang.

Dalam perjalanannya selama 2 (dua) tahun dari tahun 2012 s.d. 2013 jumlah anak asuh yatim miskin bertambah hingga berjumlah 14 orang sehingga harus mencari rumah yang lebih besar dan pindah rumah kontrakan di pinggir jalan Siradj Salman Samarinda selama 4 (empat) tahun yaitu dari tahun 2014 s.d. 2017.

Pada akhir tahun 2017 yang punya rumah kontrakan di jalan siradj salman tidak mau mengontrakkan lagi rumahnya dikarenakan ada keluarga yang ingin menempati sehingga pihak Yayasan Qolbun Salim Al Kaffah memberanikan untuk membeli sebuah rumah dengan cara pembayaran bertahap beberapa kali di Jalan Ks. Tubun No, 490 RT. 36 Kelurahan Jawa Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda Privinsi Kalimantan Timur. Dan alhamdulillah sekarang LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim sudah memiliki sendiri rumah untuk tempat tinggal anak yatim piatu, miskin, terlantar dan duafa.

IV. 1.b. Visi dan Misi LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim

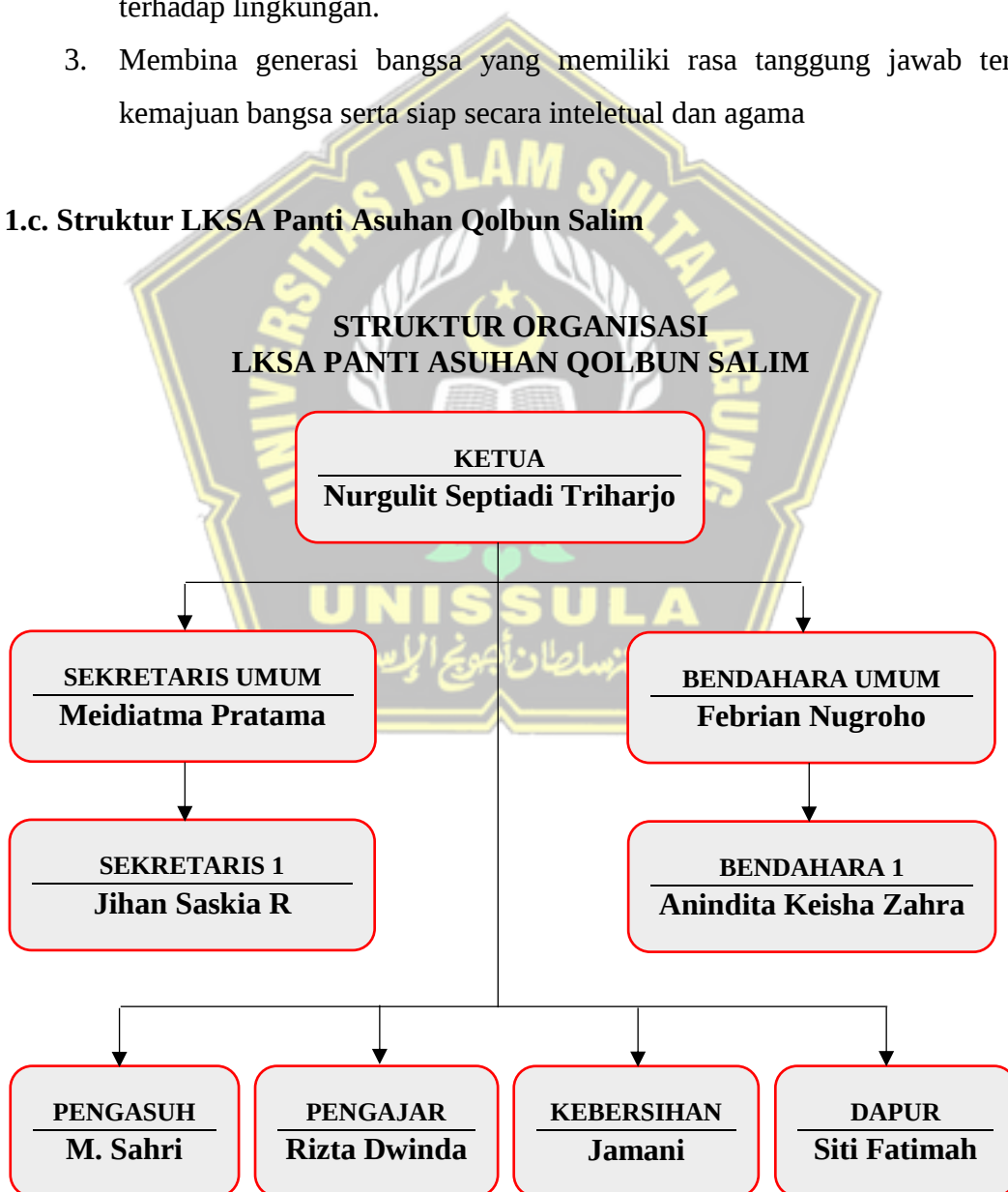
VISI

Membentuk generasi yang cerdas, mandiri, memiliki kecakapan sosial, berakhlak mulia dan mentalitas serta bermartabat bagi masyarakat.

MISI

1. Menyiapkan generasi cerdas spiritual, emosional dan Intelektual.
2. Menanamkan pola kehidupan kreatif, mandiri, dinamis dan agamis serta peka terhadap lingkungan.
3. Membina generasi bangsa yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap kemajuan bangsa serta siap secara intelektual dan agama

IV. 1.c. Struktur LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim



IV. 1.d. Produk dan Layanan LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim



SELAMAT DATANG DI LEMBAGA KESEJAHTERAAN SOSIAL ANAK PANTI ASUHAN QOLBUN SALIM

Kami mengundang para donatur, relawan, dan sahabat dermawan untuk turut serta mendukung dan berpartisipasi program di bawah ini :



LKSA PANTI ASUHAN
QOLBUN SALIM



HOMESCHOOLING
IMAM MALIK

Hafalan Al-Qur'an	Kegiatan belajar
Pembinaan Makna Idul Adha	Keterampilan hidup
Penyembelihan & Distribusi Daging Qurban	Pengadaan Papan Tulis (White Board)
Shalat Idul Adha & Takbiran Bersama	Pengadaan Alat Tulis Sekolah
Pemberian Bingkisan untuk Anak	Pengadaan Seragam Sekolah
Kegiatan hiburan	Kisah Nabi Ibrahim AS



BSI 7137-5197-84
Panti Asuhan Qolbun Salim

0811 5523 943 / 0811 555 652



TERIMA KASIH TELAH BERBUKA PUASA BERSAMA KAMI "RAMADHAN BERBAGI"













PANTI ASUHAN QOLBUN SALIM

MENERIMA ANAK ASUH & ANAK DIDIK BARU

GRATIS

Program Unggulan :

1. Adab & Budi Pekerti
2. Sholat 5 Waktu
3. Sholat Dhuha & Tahajud
4. Tahsin
5. Tahfidz Qur'an
6. Latihan Life Skill

Informasi :
Panti Asuhan Qolbun Salim
☎ 0541 - 6525 - 244
📞 0811 - 555 - 625



BSI

Nomor Rekening (401)
7137 - 5197 - 84

Panti Asuhan Qolbun Salim





TERIMA KASIH ATAS KUNJUNGANNYA

Semoga apa yang telah Bapak / Ibu / Kakak donasikan akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan pahala dari Allah.


















BSI

Nomor Rekening (401)
7137 - 5197 - 84

Panti Asuhan Qolbun Salim





IV. 2. PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

Penyajian dan analisis data merupakan bagian untuk menyajikan data yang dihasilkan dalam penelitian yang disesuaikan dengan fokus penelitian dan dianalisa dengan data relevan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka akan diuraikan data hasil tentang Penerapan Kepemimpinan Spiritual dan Motivasi Religius Terhadap Kinerja Karyawan LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim. Secara berurutan akan disajikan data-data hasil penelitian yang mengacu pada fokus penelitian sebagai berikut :

1. Penerapan Kepemimpinan Spiritual sangat penting dan menjadi sarana efektif dan terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan

Informan (interviewed) yang menjawab mengenai penerapan kepemimpinan spiritual adalah Nurgulit Septiadi Triharjo sebagai Ketua LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim, menjelaskan sebagai berikut ;

“Dalam briefing pagi yang selalu dilakukan setiap hari, kami awali dengan berdoa secara ISLAM, kemudian kami lanjutkan dengan sharing pekerjaan dan pencapaian di hari sebelumnya. Beberapa karyawan memberikan sharing apa yang telah dilakukan di hari sebelumnya, begitu juga jika ada kesulitan dan hambatan yang dialami, semuanya disampaikan dalam forum. Siapa saja dalam forum yang mempunyai opini dan pengalaman yang berhubungan dengan sharing tersebut boleh menanggapi dan atau memberikan solusi. Hal

ini kami lakukan untuk memupuk rasa empati terhadap teman kerja, sehingga kita bisa merasakan kesulitan dan hambatan yang dirasakan karyawan lain. Setelah sharing pengalaman dan solusi antar karyawan, kami lanjutkan dengan saling memotivasi. Kita berikan apresiasi kepada karyawan yang memberikan pencapaian terbaik di hari sebelumnya, dan memberikan semangat kepada karyawan yang belum memberikan angka pencapaian yang diharapkan dan masih di bawah target yang diberikan. Penerapan ini efektif diterapkan dan terbukti bisa menyelesaikan banyak permasalahan kerja, karena mereka tidak merasa diadili dalam forum, dan merasa dibantu oleh semua temannya.”

Informan (interviewed) Nurgulit Septiadi Triharjo menyadari peran penting kepemimpinan spiritual dan menyatakan bahwa yang sudah dilakukan adalah sebagai manifestasi dari karakteristik *Arousing the best for our self and others* (Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain). Sehingga karyawan akan berkolaborasi bersama-sama maju mencapai target yang diberikan.

Informan (interviewed) selanjutnya yang menjawab mengenai penerapan kepemimpinan spiritual adalah Meidiyatma Pratama sebagai Sekretaris Umum LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim, menjelaskan sebagai berikut ;

“Kami sering melakukan sharing tentang bagaimana kedekatan Ketua dengan karyawan yang lain. Jika ada masalah yang berpotensi menghambat pekerjaan, maka kami saling bertukar pikiran dan pengalaman untuk membantu memberikan opsi dan solusi. Jika masih belum menyelesaikan masalah yang ada, maka saya sebagai Sekretaris umum akan melakukan pendampingan kepada karyawan dalam melakukan penyelesaian masalah karyawan. Hal ini kami lakukan agar bisa dijadikan contoh atau teladan bagaimana menyelesaikan permasalahan atau perselisihan dengan cara yang baik dan efektif. Jika pendampingan yang saya lakukan juga masih belum dapat menyelesaikan permasalahan dalam beberapa waktu ke depan, maka saya lakukan *one on one coaching* dan sharing dengan karyawan tersebut untuk mencari penyelesaian dengan menyampaikan bahwa setiap permasalahan selalu ada harapan untuk penyelesaian. Tidak jarang jika masalah belum terselesaikan, maka saya lakukan opsi dan solusi untuk memindahkan karyawan tersebut ke tugas yang lain. Dengan tetap memberikan harapan yang

terbaik kepada karyawan saya mengingatkan untuk kembali bersemangat dengan kondisi dan situasi yang baru dan berbeda di tugas yang baru. Ini mengisyaratkan bahwa karyawan tidak boleh kehilangan harapan terhadap masa depan yang baik dan penyelesaian permasalahan yang efektif meskipun banyak hambatan dan permasalahan yang ada. Cara ini efektif dan memperbesar peluang untuk pencapaian target, karena harapan mereka selalu positif untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan dan selalu positif dalam mencapai target yang diberikan Yayasan.”

Informan (interviewed) Meidiyatma Pratama mencontohkan karakteristik *Openness to the change* (Keterbukaan terhadap perubahan) dalam pekerjaannya, dan menyatakan bahwa peran kepemimpinan spiritual sangat berpengaruh untuk mendukung para karyawan siap dalam menghadapi segala perubahan untuk menjadi lebih baik.

Informan (interviewed) selanjutnya yang menjawab mengenai penerapan kepemimpinan spiritual adalah Febrian Nugroho sebagai bendahara umum LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim, menjelaskan sebagai berikut ;

“Saya selalu mengingatkan bahwa kita adalah keluarga, yang saling memiliki, saling menghargai, saling menyayangi. Jika ada permasalahan personal, sosial dan professional yang muncul dalam pekerjaan, harus kita selesaikan bersama – sama. Karena dengan merasa saling memiliki ini memperkecil potensi perselisihan internal. Energi yang kita miliki kita simpan untuk melakukan pelayanan kepada tamu, jangan sampai energi kita habis malah hanya untuk perselisihan internal dan kita malah tidak akan bisa berkompetisi dengan eksternal, akhirnya kita pun tidak akan bisa mencapai target yang diberikan Yayasan. Saya menjadikan teman mereka sebagai pengingat, yang akan saling mengingatkan jika ada yang kurang efektif dalam bekerja, kurang teliti dalam pelaporan, kurang semangat dalam kinerja, dan lainnya. Penerapan kepemimpinan ini sangat efektif dilakukan, karena tanpa disuruh mereka sudah saling memberikan dukungan dan saling tolong-menolong dalam menyelesaikan permasalahan dan perselisihan, dan membuat mereka menjadi disiplin dengan teguran dan peringatan justru dari teman mereka sendiri.”

Informan (interviewed) Jihan Saskia Ramadhani sebagai sekretaris 1

menjalankan *karakteristik Beloved leaders* (Pemimpin yang dicintai) dalam pekerjaannya, dan setuju bahwa peran kepemimpinan spiritual sangat berpengaruh baik dalam mendukung seluruh karyawan dan pada akhirnya, seluruh karyawan juga melakukan hal yang sama kepada sesama karyawan, saling memberikan dukungan, saling mengingatkan, saling menolong, dan saling bekerjasama untuk mencapai target yang diberikan Yayasan.

Informan (interviewed) selanjutnya yang menjawab mengenai penerapan kepemimpinan spiritual adalah Anindita Keisha Zahra sebagai bendahara 1, menjelaskan sebagai berikut ; “Kunci dari keberhasilan adalah disiplin, baik disiplin mindset dan juga disiplin eksekusi. Dari hal tersebut saya sangat tegas dan selalu menjalankan disiplin dalam setiap eksekusi. Disiplin tidaklah harus dengan segala hal yang kaku dan statis, tetapi harus fleksibel dan dinamis, contohnya : karyawan harus disiplin masuk kerja setiap hari, tetapi tidak harus di jam yang sama karena jam kerja mereka ditentukan jadwal piket masing-masing. Karyawan diharapkan sudah masuk 30 menit sebelum jadwalnya agar bias melakukan persiapan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan disiplin tapi tidak kaku dan statis yang kita terapkan ini kita bisa melakukan pekerjaan dengan lebih baik, dan secara otomatis akan menghasilkan kinerja lebih baik untuk mencapai target yang diberikan Yayasan.”

Informan (interviewed) Anindita Keisha Zahra menjalankan karakteristik *Discipline and flexible but still smart and enthusiastic* (Disiplin dan fleksibel tetapi tetap cerdas dan antusias) dalam pekerjaannya. Anindita Keisha Zahra sangat yakin bahwa peran kepemimpinan spiritual sangat penting dan bermanfaat untuk dirinya sendiri sebagai pemimpin dan untuk seluruh karyawan. Dan hasilnya dapat dilihat bahwa seluruh karyawan bisa menjalankan pekerjaan dengan disiplin dan memberikan kinerja yang terbaik untuk mencapai target yang diberikan Yayasan.

Informan (interviewed) selanjutnya yang menjawab mengenai penerapan kepemimpinan spiritual adalah Muhammad Sahri sebagai pengasuh, menjelaskan sebagai berikut ;

“Sebelumnya saya sempat merasa bahwa pekerjaan saya sangat berat, target yang diberikan Yayasan sangat tinggi dan saya harus bekerja sendiri

untuk mencapai target tersebut. Tetapi dengan bimbingan Nurgulit Septiadi Triharjo, saya merasa sangat termotivasi dan bersemangat lagi untuk bekerja lebih baik. Pak Tri tipe pemimpin yang sangat melindungi karyawan, menyayangi dan mengasihi dengan tulus. Tidak jarang Pak Tri mau mendengarkan keluhan dan curahan hati kami jika ada permasalahan. Dan hal tersebut membuat kami menjadi dekat satu sama lain, saling mengasihi dan menyayangi dalam bekerja, dan akhirnya kami bisa memberikan kinerja terbaik dalam mencapai target Yayasan.”

Informan (interviewed) Muhammad Sahri menceritakan *karakteristik Beloved leaders* (Pemimpin yang dicintai) dari Leadernya yaitu Nurgulit Septiadi Triharjo yang melakukan peran kepemimpinan spiritual sangat baik. Karakteristik ini membuat karyawan menjadi solid dan saling memberikan dukungan untuk mencapai target yang diberikan Yayasan.

2. Penerapan Motivasi Religius sangat membantu dalam mengingatkan nilai – nilai positif dan terbaik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Informan (interviewed) yang menjawab mengenai penerapan motivasi religius adalah Anindita Keisha Zahra selaku bendahara 1, menjelaskan sebagai berikut ;

“Saya selalu menghubungkan pekerjaan dengan kehidupan dan nilai keyakinan keagamaan. Selalu mengingatkan mereka untuk jujur, seperti halnya mereka juga tidak ingin dibohongi, selalu meminta bekerja dengan tanggungjawab agar tidak mengkhianati Yayasan, seperti halnya mereka tidak mau dikhianati oleh orang lain, selalu saling tolong dengan kasih sayang terhadap seluruh karyawan, seperti mereka juga ingin ditolong dengan kasih sayang pada saat ada masalah yang menimpa.

Penerapan cara seperti ini sangat efektif untuk meningkatkan kinerja dan semangat dalam mengejar dan mencapai target yang diberikan oleh Yayasan.”

Informan (interviewed) Anindita Keisha Zahra menerapkan karakteristik *Religious psychology performance* (kinerja psikologi religius) dalam pekerjaannya, dan meyakini bahwa peran motivasi religius sangat bermanfaat untuk mendukung kepemimpinan dalam pekerjaannya. Anindita Keisha Zahra

selalu mengingatkan dalam penerapan karakter yang baik dalam bekerja. Dan hasilnya dapat dilihat bisa menjalankan pekerjaan dengan disiplin dan memberikan kinerja yang terbaik untuk mencapai target yang diberikan Yayasan.

Informan (interviewed) selanjutnya yang menjawab mengenai penerapan motivasi religius adalah Meidiyatma Pratama sebagai Sekretaris umum, menjelaskan sebagai berikut ;

“Kami selalu memulai hari dengan berdoa, karena berdoa itu memberikan ketenangan dan harapan kepada kami. Kami saling mendoakan supaya tetap sehat, tetap semangat, bisa bekerja dengan giat, dan bisa mencapai harapan yang terbaik untuk kita, keluarga dan Yayasan. Saya juga selalu mengingatkan untuk selalu menyayangi orang tua dan keluarga, karena pada dasarnya kita bekerja juga untuk mereka. Ingat orang tua dan keluarga pada saat ada masalah dan kesulitan, sehingga dengan sendirinya akan muncul semangat untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Penerapan cara ini memang agak sulit di awal, apalagi jika karyawan adalah generasi Y dan generasi Z yang memang secara umum tidak terlalu bagus dalam hal akidah dan ibadah. Tapi sedikit demi sedikit dibiasakan dan saling mengingatkan pada saat waktu Sholat, waktu makan, waktu istirahat, secara terus – menerus maka lama kelamaan pembiasaan ini pun menjadi kebiasaan. Dan jika sudah menjadi kebiasaan maka akan sangat mudah untuk tetap disiplin bekerja karena sudah terbiasa disiplin ibadah.”

Informan (interviewed) Meidiyatma Pratama menyatakan bahwa peran motivasi religius sangat penting dalam pekerjaannya, dan menerapkan karakteristik *Spiritual performance* (kinerja spiritual) dalam pekerjaannya, berusaha untuk selalu mengingatkan karyawan dalam penerapan karakter akidah dan ibadah yang baik dalam bekerja. Dan hasilnya berhasil memberikan kinerja yang terbaik untuk mencapai target yang diberikan Yayasan.

3. Peningkatan Kinerja dengan menerapkan Kepemimpinan Spiritual dan Motivasi Religius untuk lebih efektif dalam pencapaian target yang diberikan Yayasan.

Informan (interviewed) yang menjawab mengenai peran kepemimpinan spiritual dan motivasi religius adalah Febrian Nugroho sebagai bendahara umum, menjelaskan sebagai berikut ;

“Senang sampai saat ini masih bekerja di LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim karena suasana kerja yang menyenangkan dan membuat kita Bahagia. Apalagi Ketua LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim yaitu Pak Nurgulit Septiadi Triharjo sangat baik dan soleh, yang selalu membantu kami dalam bekerja, selalu mengingatkan kami untuk ibadah. Secara rutin juga kami berkumpul dengan karyawan yang lain, hanya untuk menanyakan khabar keluarga dan saling mendoakan untuk kita semua dan keluarga. Dengan mengingat keluarga kita, bisa menambah motivasi kami dalam bekerja, dan tidak terbersit di pikiran kami untuk berbuat *fraud* dalam bekerja.”

Informan (interviewed) Jihan Saskia Ramadhani menceritakan karakteristik *Spiritual performance* (kinerja spiritual) dari kepemimpinan Ketua LKSA Qolbun Salim yaitu Nurgulit Septiadi Triharjo yang berusaha untuk selalu mengingatkan karyawannya dalam penerapan karakter akidah dan ibadah yang baik. Jihan Saki Ramadhani menyatakan bahwa peran kepemimpinan spiritual dan motivasi religius sangat penting dalam bekerja, dan hasilnya dapat terlihat bahwa karyawan berhasil meningkatkan kinerja yang terbaik untuk mencapai target yang diberikan Yayasan.

4.3. PEMBAHASAN TEMUAN

Pada bagian ini berisi teori-teori peneliti, hubungan antara kategori dan dimensi, lokasi temuan sehubungan dengan temuan sebelumnya, dan interpretasi serta penjelasan temuan di lapangan. Bagian ini mengkaji hasil lapangan yang membandingkan antara teori dengan fakta yang ditemukan di lapangan, berdasarkan materi yang diberikan dan fakta yang terjadi di lapangan serta dikaji secara kualitatif.

4.3.a. Relevansi Teori dan Penelitian

Dalam BAB 2 sudah dijelaskan tentang teori kepemimpinan, dengan berbagai tipe dan karakteristiknya. Dari pengamatan dan penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa tipe-tipe kepemimpinan tersebut tidak efektif dijalankan di LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim. Sebagai contoh ;

- Kepemimpinan otokratis : mungkin asal-usul pemimpin yang ada di LKSA Panti Asuhan adalah *Official Leadership* dimana Ketua ditunjuk oleh Surat Keputusan Ketua Yayasan untuk datang dan memimpin LKSA Panti Asuhan tersebut, namun dalam pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan tidak bisa efektif jika hanya mengutamakan kekuasaannya tanpa melihat situasi dan keadaan yang terjadi di lapangan. Karena situasi dan kondisi serta kompetisi dengan produk dan Yayasan lainnya.
- Kepemimpinan demokratis : kepemimpinan ini juga tidak efektif diterapkan di LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim karena dianggap tidak tegas dalam membuat keputusan ataupun dalam menyelesaikan permasalahan. Jika segala keputusan diambil dengan cara musyawarah bersama seluruh karyawan, maka eksistensi kepemimpinan menjadi lemah dan manifestasi kepemimpinan itu sendiri pun menjadi tidak baik, karena team akan merasa tidak punya tekanan apapun jika melakukan pekerjaan yang tidak sesuai atau tidak bisa memberikan pencapaian dari target yang sudah diberikan. Pengambilan keputusan dengan cara demokrasi juga memakan banyak waktu apabila ada permasalahan dan keadaan yang menuntut untuk dibuat keputusan dalam waktu yang singkat dan cepat.
- Kepemimpinan *laissez-faire* : tipe kepemimpinan ini paling tidak efektif diterapkan di LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim karena memungkinkan karyawan menjadi seenaknya dalam bekerja dimana peran pemimpin sangat minim dalam menjalankan tugasnya. Memang membutuhkan waktu cukup lama untuk mengenal karyawan, tapi dengan tidak mengenal karyawan dan memimpin dengan membiarkan karyawan menjalankan peran dan melakukan pekerjaan, ini membuat pekerjaan tidak berjalan dengan baik. Misalnya karyawan menggunakan anggaran seenaknya hanya untuk kepentingan pribadi karyawan dalam bekerja, membuat program yang hanya berfokus pada pencapaian nilai perorangan karyawan tanpa melihat Cost Ratio Yayasan, dan lainnya. Dengan kepemimpinan tipe ini, tidak hanya menurunkan tingkat kepercayaan terhadap pemimpin, juga menurunkan kapasitas kinerja Yayasan.

Setelah melakukan pengamatan dan penelitian dengan beberapa wawancara bersama pemimpin dan karyawan, didapatkan hasil temuan bahwa tipe

kepemimpinan yang efektif dijalankan dan diberlakukan di LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim adalah Kepemimpinan Spiritual. Karena dengan tipe Kepemimpinan Spiritual inilah pemimpin bisa memakai berbagai peran yang efektif dalam menjalankan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk memberikan hasil pencapaian kinerja yang diharapkan Yayasan dan sesuai dengan target yang diberikan.

4.3.b. Formulasi Hasil Penelitian

Pembahasan dari temuan ini mengacu pada judul yaitu PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI RELIGIUS DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN adapun beberapa temuan yang dibahas penulis untuk menjawab fokus pada penelitian dapat di-formulasikan dalam beberapa karakteristik diantaranya yaitu :

Karakteristik kepemimpinan spiritual	Manifestasi karakteristik
True honesty (Kejujuran sejati)	- Memberikan contoh untuk selalu jujur dalam pekerjaan - Dapat dipercaya dan mempercayai bawahan - Mengakui kesalahan dan meminta maaf jika membuat kesalahan - Memaafkan kesalahan dan membantu memperbaiki kesalahan bawahan
Fairness (Keadilan)	- Memberikan target yang sesuai dengan kemampuan (tidak harus sama) - Memberikan apresiasi untuk setiap pencapaian terbaik karyawan - Bekerja tidak hanya untuk keuntungan pribadi tetapi berpikir untuk keuntungan Yayasan
The spirit of pious deed (Semangat berbuat baik atau beramal shaleh)	- Selalu membantu seluruh anggota team dalam pekerjaan (jika membutuhkan) - Menciptakan budaya saling membantu antar karyawan dan tidak egois - Memiliki keyakinan bahwa manusia terbaik adalah yang bermanfaat untuk manusia lainnya

The hatred of formality (Membenci formalitas) and organized religion	- Menerapkan creative effective problem solving (tidak kaku) - Membiasakan menyelesaikan permasalahan langsung, tidak menunggu meeting - Menganggap teman kerja sebagai keluarga, bukan sebagai mitra
Little talk, hard work, and relax (Sedikit bicara, bekerja keras dan santai)	- Mengurangi meeting rutin, dan lebih memilih pendampingan bekerja - Menganggap karyawan adalah orang dewasa bukan anak kecil yang selalu diceramahi - Mempunyai keyakinan bahwa keberhasilan adalah kontribusi teman bukan hasil sendiri
Arousing the best for our self and others (Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain)	- Menerapkan konsep Coaching dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan karyawan - Memberikan Training sebagai (outside in) untuk peningkatan knowledge karyawan - Memberikan Consulting untuk memberikan dan menawarkan solusi kepada karyawan - Memberikan Mentoring untuk menularkan dan meningkatkan pengalaman kerja karyawan - Melakukan Counseling agar karyawan bisa menyelesaikan masalah khusus yang dihadapi - Memberikan therapy yang dibutuhkan jika ada gangguan psikologis masa lalu yang Menghalangi
Openness to the change (Keterbukaan terhadap perubahan)	- Membantu bawahan jika ada perubahan dalam pekerjaan - Memberikan contoh dalam menghadapi perubahan dalam pekerjaan - Selalu memberikan harapan positif jika terjadi perubahan pekerjaan
Beloved leaders (Pemimpin yang dicintai)	- Menjalankan role sebagai pemimpin, orang tua, sahabat, dan coach untuk bawahan - Menjadikan kesalahan sebagai pelajaran dan pembelajaran, bukan sebagai kegagalan

	- Merayakan setiap pencapaian terbaik anggota team sebagai apresiasi
Think globally and act locally dan (Berpikir secara global dan bertindak secara lokal)	- Memberikan contoh dan pemikiran baru global yang relevan dalam pekerjaan - Selalu mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan
Discipline and flexible but still smart and enthusiastic (Disiplin dan fleksibel tetapi tetap cerdas dan antusias)	- Percaya bahwa disiplin adalah mindset bukan kekakuan perilaku yang statis - Mendisiplinkan karyawan dengan fleksibel - Briefing pagi untuk menyelesaikan pekerjaan sebelumnya dan rencana selanjutnya - Menghukum kesalahan dengan peningkatan dan pengembangan diri
Modesty (Kesederhanaan atau dalam kerendahan hati)	- Tidak menunjukkan berlebih-lebihan perilaku - Selalu berpikir bahwa kita bukan seorang yang paling hebat - Selalu berpikir bahwa setiap saat kita harus belajar, karena kita bukan orang terpandai



Karakteristik motivasi religius	Manifestasi karakteristik
Kinerja Fisiologis Religius	- Bersyukur dan bekerja dengan sebaik-baiknya - Menyadari bahwa pekerjaan adalah amanah dari Tuhan - Menjaga kesehatan dalam bekerja
Kinerja Psikologis Religius	- Selalu meningkatkan mindset / psikologis positif - Selalu ingat keluarga agar dapat menjaga motivasi kerja - Saling menjaga kesehatan psikologis dalam bekerja
Kinerja Spiritual	- Selalu ingat bahwa bekerja adalah ibadah - Ikhlas dalam bekerja - Bekerja dengan menjaga akidah terbaik - Saling mengingatkan untuk tetap jujur dalam bekerja - Bekerja di Panti Asuhan menjadi nilai lebih karena mengayomi anak yatim

Berdasarkan pemaparan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa internalisasi nilai-nilai Spiritual yang dilakukan di LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim dilakukan melalui beberapa tahapan, yakni:

a. Tahap Transformasi Nilai.

Pada tahapan ini merupakan tahapan memberikan informasi tentang nilai-nilai yang baik maupun kurang baik, pada tahapan ini terjadi komunikasi verbal. Memasukkan nilai-nilai Islam pada standar moral etika dan akhlak. Dalam proses ini diupayakan bagaimana nilai-nilai Islam dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Transformasi nilai yang dilakukan oleh LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim dengan mengadakan dialog keagamaan sesama karyawan yang dilakukan pada setiap pagi hari sebelum memasuki jam operasional kantor. Dengan dilakukannya dialog keagamaan ini diharapkan nantinya akan menumbuhkan rasa tanggungjawab, bukan hanya dihadapan pimpinan atau karyawan yang lain, melainkan juga dihadapan Allah SWT.

b. Tahap Transaksi Nilai.

Pada tahapan ini terjadi komunikasi dua arah antara pemberi nilai dan penerima nilai yang bersifat interaksi timbal balik. Langkah selanjutnya adalah menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kebiasaan yang diulang-ulang mulai dari hal-hal kecil terlebih dahulu. Dalam praktiknya LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim selalu berpegang teguh pada budaya kerja yang ada. Adapun proses pembiasaan diri dalam menerapkan nilai Amanah yaitu dengan cara menekankan kepada karyawannya untuk melakukan semua pekerjaan dengan amanah. Amanah yang dimaksud disini adalah dengan mengerjakan pekerjaan dengan tanggung jawab yang masing-masing telah dimiliki oleh setiap karyawan.

c. Tahap Transinternalisasi.

Pada tahapan ini jauh lebih mendalam dari sekedar transaksi nilai. Pada tahapan ini Pimpinan dan bawahan bukan lagi membahas soal fisiologis saja, melainkan mentalnya (psikologis) juga. Karyawan merespon bukan lagi melalui gerakan atau penampilan fisiknya, melainkan melalui sikap mental kepribadian masing-masing terlibat secara aktif. Dalam hal bekerja tentunya kita juga tidak boleh melupakan untuk beribadah kepada Allah SWT.

Kemudian peneliti memberikan beberapa masukan yang lebih operasional dalam melaksanakan internalisasi nilai-nilai Spiritual untuk dilakukan oleh manajemen di LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Spiritual

No.	Karakteristik	Praktek Operasional
1	True honesty (Kejujuran sejati)	- Datang dan pulang sesuai jam kerja - Melaporkan dana masuk dan keluar pada tiap bulannya - Tidak menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi
2	Fairness (Keadilan)	- Membuat jadwal piket - Adanya pembagian kerja (job description) - Memberikan bonus bagi karyawan yang disiplin - Memberikan punishment bagi karyawan yang melakukan pelanggaran
3	The spirit of pious deed (Semangat berbuat baik atau beramal shaleh)	- Tidak meninggalkan sholat fardhu - Rutin melaksanakan sholat dhuha dan tahajud setiap hari - Membaca surat al kahfi setiap hari jum'at - Membaca dzikir pagi dan petang setiap hari - Rutin membaca Al Qur'an - Bersedia membantu ketika bawahan mengalami kesulitan - Tidak merendahkan karyawan - Membiasakan budaya salam, senyum, sapa, sopan dan santun
4	The hatred of formality (Membenci formalitas) and organized religion	- Mampu mengambil keputusan dengan cepat, tepat, bijaksana dan kreatif - Manajer wawancara dengan karyawan 2 arah - Manajer mengidentifikasi masalah - Mengadakan rapat dengan karyawan - Manajer memaparkan solusi tentang masalah karyawan

5	Little talk, hard work, and relax (Sedikit bicara, bekerja keras dan santai)	- Mendengarkan dengan seksama keluhan, kendala dan masalah yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugasnya - Melakukan pendampingan
6	Arousing the best for our self and others (Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain)	- Melakukan bimbingan dan mentoring karyawan - Manajer membuat SOP penerimaan tamu - Karyawan melakukan 3 S - Karyawan menanyakan kabar tamu - Karyawan mempersilakan tamu mengisi buku tamu - Karyawan menanyakan hajat dari kedatangan tamu - Memposting ucapan terima kasih atas kedatangan tamu di media sosial - Mengantar tamu
7	Openness to the change (Keterbukaan terhadap perubahan)	- Tangguh menghadapi perubahan - Terbuka untuk melakukan perubahan yang bersifat positif - Kreatif, inovatif dan efektif
8	Beloved leaders (Pemimpin yang dicintai)	- Berakhlak sesuai alqur'an dan sunnah
9	Think globally and act locally (berfikir secara global dan bertindak secara local)	- Terbuka untuk melakukan perubahan yang sifatnya positif - Menjaga sikap dan tingkah laku sesuai norma dan nilai yang berlaku di Indonesia
10	Discipline and flexible but still and enthusiastic (Disiplin dan fleksibel tetapi tetap cerdas dan antusias)	- Memperbolehkan karyawan bertukar shift kerja dengan syarat. - Jika ada karyawan yang sakit maka karyawan yang lain berinisiatif untuk menggantikan temannya
11	Modesty (Kesederhanaan atau kerendahan hati)	- Tidak melakukan flexing - Membuat anggaran pengeluaran bulanan pribadi - Tidak sombong dan merendahkan karyawan

2. Motivasi Religius

No.	Karakteristik	Praktek Operasional
1	Kinerja Fisiologis Religius	- Amanah dalam menjalankan tugas yang diberikan - Tugas yang diberikan diselesaikan dengan tuntas dan sesuai indikator pencapaian - Mengonsumsi makanan yang halal dan thoyyib - Rajin berolah raga - Menjaga kebersihan diri dan lingkungan - Istirahat yang cukup - Tidak merokok dan mengonsumsi Narkoba
2	Kinerja Psikologis Religius	- Memahami bahwa setiap hal yang dilakukan tidak luput dari pengawasan Allah - Memiliki hubungan yang baik dengan istri dan anak-anak - Dapat mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan - Mampu menjaga kestabilan emosi
3	Kinerja Spiritual	- Memahami bahwa bekerja adalah ibadah - Meyakini bahwa Allah maha melihat dan mengetahui setiap perilaku manusia - Berusaha untuk selalu saling menasehati dan menolong dalam kebaikan dan kesabaran - Memahami bahwa orang yang menolong anak yatim kelak akan dekat dengan Rasulullah - Memiliki etos kerja yang baik

BAB V

PENUTUP

V. 1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan mengenai PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI RELIGIUS DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN di LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan spiritual sangat tinggi dalam membantu pemimpin untuk melakukan *engagement* terbaik dengan bawahan dan untuk meningkatkan pencapaian target yang diberikan Yayasan.
2. Peran motivasi religius di karyawan LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim dapat dilakukan dengan menggunakan metode kolaborasi dan saling mengingatkan antar karyawan, sehingga bisa tercapai kolaborasi bersama dengan berlandaskan kinerja fisiologis religius, kinerja psikologis religius, dan kinerja spiritual.
3. Peningkatan Kinerja dengan menerapkan kepemimpinan spiritual dan motivasi religius dirasakan sangat efektif baik dari sisi pemimpin ataupun karyawan yang dipimpin.

V. 2. SARAN

Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengembangan sumber daya insani melalui internalisasi nilai-nilai religius pada corporate culture dengan rujukan referensi yang lebih beragam atau metode penelitian yang berbeda.

Untuk LKSA Panti Asuhan Qolbun Salim hendaknya pada kegiatan pengembangan karyawan juga melaksanakan melalui metode spiritual dan religius yang dibungkus dengan kegiatan yang menarik agar lebih efektif. Sementara pada internalisasi nilai religius, menambah kegiatan seperti mengadakan training workshop, kajian tentang keagamaan dengan mendatangkan tokoh agama yang paham betul mengenai nilai – nilai keislaman

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi. *SDM Yang Produktif (Pendekatan Al Quran dan Sains)*. (Jakarta: Gema Insani Press, 1997).
- Anggara, F. S. A., & Aulia, A. (2021). How spiritual leadership and organizational culture influence employee performance? *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(2), 175–184. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i2.2939>
- Arikah, Makalah Psikologi Islam, <http://arikahlolipoph.wordpress.com/2013/01/27/makalah-psikologi-islam/> didownload Selasa, 16 April 2013
- Chabbullah Wibisono. (2013). Pengaruh Iman Kepada Rasul Terhadap Kinerja yang Relegius, <http://fe.usu.ac.id/program-studi/jurnal-ekonom-2010/volume-13-no-4,-oktober-2010.html>. Selasa, 7 Mei 2013
- Chabibah Nur Said, 2020. Implikasi Religiutas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
- Chaerul Basir. (2007). Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Gresik, Tuban dengan Variabel Moderator Etos Kerja Spiritual. (Surabaya: Jurnal Manajemen Akuntansi dan Bisnis, Volume 5, Nomor 3 Desember 2007).
- Dedi Iskanto, Mahbubah Srimulatsih, Putra Budi Ansori. (2021). Analysis of Relationship between Leadership and Employee Performance at Manufactur Company in Indoenesia. Junaidi Amanda Pasaribu. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah
- Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S.E., M.Th. — Filsafat dan Teori Kepemimpinan Ahlimedia Press (Anggota IKAPI: 264/JTI/2020)
- Elman Nafidza, 2020 Pengaruh Spiritual, Leadership, Terhadap Performa Pegawai Bank Syariah Mandiri Kebonsirih Jakaerta Pusatl Jurnal Tabarru: Islamic Banking and Finance
- Gregorius Bima Lasakti Putra , Anak Agung Dwi Widnyani , I Wayan Widnyana. (2022). The Effect of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Employee Performance with Organization Citizenship Behaviors (OCB) As Intervening Variables.

- Heru Sulistyono dalam Pengaruh Kepemimpinan Spritual dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan, (Semarang:Jurnal EKOBIS. Volume Nomor 2. Juli 2009).
- Heryawan, M., Suyono, J., Aini, N., & Elisabeth, D. R. (2021). Spiritual Leadership and Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Ieomsociety.Org*, 3261–3269.
<http://ieomsociety.org/proceedings/2021monterrey/565.pdf>
- Indah Kusuma Wardhani, 2021. MotivasiI Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo
- Kouzes dan Posner. 2002. *Leadership The Challenge* (Tantangan Kepemimpinan). Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Luthans, F. (2009). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. Information Age Publishing.
- Lin Maryanti, 2021. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Kota Palopo
- Liu, Y., Liu, Y., Liu, P., Liu, D., & Liu, S. (2022). The spiritual force of safety: effect of spiritual leadership on employees' safety performance. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, March.
<https://doi.org/10.1080/10803548.2022.2056379>
- Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Edisi Revisi Bumi Aksara. 2012)
- Muafi dalam Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius : Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER), Yogyakarta : Jurnal JSB Nomor 8 V. 3. Tahun 2003).
- Muhammad Wahab Khasbulloh, Maulidza Nur Fauzi, Azizah Mursyidah, Jemmy, Lexy Jalu Aji. (2023). The Influence of Spiritual Leadership Style And Ocb On Employee Performance Through With Commitment As Moderating Variable.
- Michael Armstrong and Angela Baron, *Perfomance Management*,(London : Institute of Personel and Development, 1998).
- Rahmatika, A. N., Ma'arif, S., & Kholifah, S. (2022). The Effect of Spiritual Leadership and Psychological Empowerment on Employee Performance. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 420–433. <https://e-journal.uac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/2678/1078>
- Robiansyah dalam Spiritual Leadership: Teori, Pengukuran, Kinerja, dan Aplikasi

dalam Organisasi <http://perilakuorganisasi-robiansyah.blogspot.com/2009/05/spiritual-leadership-teori-pengukuran.html> Selasa 16 April 2013.

- Rizki Hidayaturrochman, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti and Handriyono. (2022). The Effect of Spiritual Leadership on Performance through Organizational Citizenship Behavior as a Mediation Variable on Cooperative Boarding School Employees in East Jawa.
- Sondang Siagian, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Surya Dharma. Manajemen Kinerja (falsafah, Teori dan Penerapannya). (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012).
- Tobroni. Spiritual Leadership The Problem Solver: Krisis Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. <http://tobroni.staff.umm.ac.id/2010/11/29/> di download tanggal 20 Agustus 2013.
- Tri MARYATI, Rini Juni ASTUTI. (2022). The Influence of Spiritual Leadership and Employee Engagement toward Employee Performance: The Role of Organizational Commitment.
- Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010).
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian. Salemba Empat.
- Yicong Huang. (2022). Spiritual Leadership and Job Engagement: The Mediating Role of Emotion Regulation.
- Yoiz Shofwa S, SP, M.Si (2013). Pengaruh Motivasi Spiritual Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen Dan Karyawan Stain Purwokerto, Jurnal Pro Bisnis Vol. 6 No.1 Februari 2013.
- Yudi Setiawan, Nursaid, Nurul Qomariah. (2022). The Role of Competence, Leadership, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance.