

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Dosen & Karyawan Universitas Darul Ulum Jombang)**

**Puteri Syarifah Al-Sakinah**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

**Dr. Dodi W. Irawanto, SE., M.Com**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

**Abstract.** This study aims at analyzing the influence of spiritual leadership and motivation on the performance of employees of Darul Ulum University in Jombang. The population and sample used in this study are lecturers and employees of Darul Ulum University in Jombang. The sampling technique is proportionate sampling or sample drawing. To collect the primary data, Questionnaires in Likert scale were distributed to 180 people as the sample. The data were analyzed using multiple linear regression analysis in SPSS version 20 to determine the effect of spiritual leadership and motivation on the performance of employees in Darul Ulum University in Jombang. The independent variables of this study are spiritual leadership (X1) and motivation (X2), and the dependent variable is employee performance (Y). Based on the data analysis and hypothesis testing, the results of this study show that spiritual leadership (X1) and motivation (X2) give simultaneous and partial significant effect on employee performance (Y). In addition, the independent variable that give a dominant influence on the dependent variable is spiritual leadership (X1).

**Keywords:** spiritual leadership, motivation, employee performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kepemimpinan spiritual dan motivasi terhadap kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dosen dan Karyawan Universitas Darul Ulum Jombang sejumlah 180 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni sampel proporsi / sampelimbang dan kuesioner yang terkumpul sejumlah 180 buah yang digunakan sebagai data primer. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner dengan skala likert. Analisis data digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan SPSS versi 20 untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual dan motivasi terhadap kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan spiritual (X1) dan motivasi (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan adalah variabel kepemimpinan spiritual (X1) dan motivasi (X2) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), selain itu variabel bebas yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah variabel kepemimpinan spiritual (X1).

**Kata Kunci:** kepemimpinan spiritual, motivasi, kinerja pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Salah satu lembaga pencetak sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat terjun dan bermanfaat bagi masyarakat adalah Perguruan Tinggi. Hal ini membuat Perguruan Tinggi harus meningkatkan kualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat dengan cara meningkatkan ilmu pengetahuan yang diberikan sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan bersaing dan berkompeten untuk dapat bekerja pada bidangnya. Pegawai dapat dikatakan sebagai kekayaan (asset) utama organisasi dan dapat dianggap sebagai faktor produksi sehingga harus dipelihara dengan baik dalam rangka aktivitas dan rutinitas sebuah organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2012 : 9).

Civitas akademik dari sebuah perguruan tinggi terdiri dari dosen dan karyawan, dimana masing-masing mempunyai beban dan kewajiban yang berbeda. Apabila pegawai yang bekerja sesuai dengan fungsinya tentunya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan organisasi. Disamping itu, peran

pemimpin menjadi tidak kalah penting. Suatu kepemimpinan sangat diperlukan oleh setiap organisasi karena dengan kepemimpinan yang sesuai dengan harapan bawahan akan memudahkan dalam mengatur bawahan dan berkomunikasi dalam menyelaraskan tujuan instansi tersebut. Seorang pemimpin organisasi harus mampu menjalin hubungan antara sesama pejabat dan staf tanpa memandang posisi dan keadaan staf atau bawahan (Cahyono, 2012).

Kepemimpinan spiritual adalah kumpulan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain secara intrinsik, sehingga masing-masing memiliki perasaan yang bersifat spiritual melalui keanggotaan dan keterpanggilan dengan indikator sifat siddiq, amanah, fatanah, dan tabligh untuk mencapai sasaran (M.Quraish Shihab dalam Tusriyanto, 2014). Spiritualitas telah terbukti menjadi kekuatan yang luar biasa untuk menciptakan individu-individu yang memiliki integritas dan akhlaqul karimah yang

mampu membangun masyarakat Islam mencapai puncak peradaban dan mencapai predikat khaira ummat (Tobroni, 2005).

Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Manusia membutuhkan goal portofolio tiga dimensi untuk mengukur dirinya sendiri dalam tiga lapisan, yaitu : materi, intelektual dan spiritual (Pratikto : 2010). Motivasi menjelaskan proses intensitas arah dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan yang dibentuk oleh tiga indikator yaitu: intensitas (keadaan yang mendorong tingkah laku), arah perilaku (tingkah laku untuk mencapai tujuan) , dan tujuan (hasil akhir dalam tingkah laku ) ( Robbins 2012 : 222).

Kepemimpinan di lembaga Universitas Darul Ulum selalu memelihara, menjaga, dan mengeterapkan perimbangan antara kepentingan dunia dan kepentingan akhirat, maksimal dalam melakukan ikhtiar dalam pekerjaan namun hasil akhir harus diserahkan penuh pada Allah SWT (Soekamtono, 2011). Kepemimpinan di Universitas Darul

Ulum sampai sekarang dijalankan dengan bekal sifat siddiq, amanah, fatanah dan tabligh. Sifat siddiq dan tabligh terus terkenang dan melekat karena KH Mustai'in sering memberi nasehat pada pegawai di lembaga ini: "jika di cubit terasa sakit, jangan mencubit, jika di fitnah hati susah, jangan memfitnah, jika di beri hadiah terasa gembira, seringlah memberi hadiah". Siddiq dan tabligh ini bagian dari bentuk kepemimpinan spiritual di lingkungan lembaga Universitas Darul Ulum yang selalu berempati dan simpati pada semua pegawai di lembaga Universitas Darul Ulum sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik.

Setiap lembaga tentu ingin memiliki pegawai berkinerja baik. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Robbins, 2003:99). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis lembaga, kepuasan dan ekonomi yang memiliki pemahaman dan kecakapan kerja, ketelitian kerja, volume yang dihasilkan, efisiensi

kerja, ketekunan kerja, inisiatif, sikap terhadap pekerjaan, kerjasama, kemampuan bekerja sendiri, absensi dan ketepatan hadir (Armstrong dan Baron, 1998:15-17; Sudarmanto, 2009:13). Kinerja pegawai dan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai (Prabu, 2007:9).

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan spiritual dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang?
2. Apakah kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang?
3. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang?
4. Manakah diantara variabel

kepemimpinan spiritual dan motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Darul Ulum Jombang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kepemimpinan spiritual dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Universitas Darul Ulum Jombang.

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual dan motivasi terhadap kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang.
4. Menganalisis pengaruh variabel yang dominan terhadap kinerja pegawai

pada Universitas Darul Ulum Jombang.

## **2. LANDASAN TEORI**

Secara historisitas Islam, model kepemimpinan spiritual ini dapat merujuk kepada pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Nabi Muhammad SAW yang mampu mengembangkan kepemimpinan yang paling ideal dan sukses dengan sifat-sifatnya yang utama, yaitu siddiq (integrity), amanah (trust), dan fathanah (working smart) , tabligh (openly, human relation) (M.Quraish Shihab dalam Tusriyanto, 2014).

Motivasi adalah variabel yang menjelaskan proses intensitas arah dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan yang dibentuk oleh tiga indikator yaitu: intensitas (keadaan yang mendorong tingkah laku), arah perilaku (tingkah laku untuk mencapai tujuan) dan tujuan (hasil akhir dalam tingkah laku ) ( Robbins 2012 : 222).

Setiap lembaga ingin memiliki pegawai berkemampuan menghasilkan kinerja tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila pegawai yang bekerja di dalam lembaga merupakan orang-orang yang tidak produktif. Kinerja pegawai

merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis lembaga, kepuasan dan memberikan kontribusi pada ekonomi yang memiliki pemahaman dan kecakapan kerja, ketelitian kerja, volume yang dihasilkan, efisiensi kerja, ketekunan kerja, inisiatif, sikap terhadap pekerjaan, kerjasama, kemampuan bekerja sendiri, absensi dan ketepatan hadir (Armstrong dan Baron, 1998:15-17; Sudarmanto 2009:13).

### **Hipotesis Penelitian**

#### a) Hipotesis 1

Diduga kepemimpinan spiritual (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Universitas Darul Ulum Jombang.

#### b) Hipotesis 2

Diduga kepemimpinan spiritual (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Universitas Darul Ulum Jombang.

#### c) Hipotesis 3

Diduga motivasi (X2) berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Universitas Darul Ulum Jombang.

d) Hipotesis 4

Diduga kepemimpinan spiritual (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Universitas Darul Ulum Jombang.

### **3. METODE PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka penelitian yang dilakukan termasuk jenis *explanatory research* dengan metode kuantitatif.

#### **Objek Penelitian, Populasi dan Sampel**

Objek yang digunakan sebagai objek penelitian ini yakni Universitas Darul Ulum Jombang dengan populasi yang dipilih ialah dosen dan karyawan Universitas Darul Ulum Jombang. Sampel yang ditentukan ialah sebanyak 180 sampel. Teknik pengambilan sampel dengan sampel proporsi / sampel imbang.

#### **Jenis dan Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dengan mengumpulkan informasi yang berasal dari jurnal ilmiah dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

#### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan SPSS versi 20. Untuk menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan ialah uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

### **4. HASIL PENELITIAN**

#### **Gambaran Umum Responden**

Hasil penyebaran 180 kuesioner diperoleh gambaran umum responden sebagai

berikut :

**Tabel 4.1**  
**Komposisi Mayoritas Responden**

Komposisi Responden Mayoritas	Mayoritas Responden	Jumlah		%	
		Dosen	Karyawan	Dosen	Karyawan
Umur	36-50 tahun	58	37	51%	55%
Jenis Kelamin	Pria	78	29	69%	43%
Status	Menikah	95	38	84%	57%
Pendidikan	S2	92	9	81%	13%

Sumber : Data primer diolah (2017)

Mayoritas responden yang menjadi dosen dan karyawan Universitas Darul Ulum Jombang ialah berumur 36-50 tahun dosen (51%) dan karyawan (55%), dengan mayoritas jenis kelamin pria dosen (69%) dan karyawan (43%), dengan status menikah dosen (84%) dan karyawan (57%), dengan pendidikan dosen (81%) dan karyawan (13%).

#### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas untuk semua item pernyataan untuk variabel kepemimpinan spiritual (X1), motivasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dapat

dikatakan semua item valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki koefisien Alpha Crochbach lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen pernyataan dapat digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

#### Hasil Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.2**

#### Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B (Standardized Coeffisient)	t Hitung	Sig.	Keterangan
X1	0,468	5,942	0,000	Signifikan
X2	0,183	2,327	0,021	Signifikan

Adjuste  $R^2 = 0,357$   
F- Hitung = 50,528  
F- Tabel = 3,046  
Sig. F = 0,000  
t - Tabel = 1,973381  
A = 0,05

Sumber : Data primer diolah (2017)

#### Tabel 4.3 Uji Hipotesis Pertama

Model	Df	F	Sig.	Keterangan
Regression	2	50,628	0,000	Signifikan
Residual	177			
Total	179			

Sumber : Data primer diolah (2017)

**Tabel 4.4**

#### Uji Hipotesis Kedua

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
Kepemimpinan Spiritual (X1)	5,942	1,973381	Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2017)

**Tabel 4.5**  
**Uji Hipotesis Ketiga**

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
Motivasi (X2)	2,327	1,973381	Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2017)

**Tabel 4.6**  
**Uji Hipotesis Keempat**

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta	Pengaruh
1	X1	0,468	Signifikan
2	X2	0,183	Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2017)

### **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis**

#### **a) Hipotesis 1**

**Diduga kepemimpinan spiritual (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Universitas Darul Ulum Jombang.**

Berdasarkan Tabel 4.14 maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,046 sedangkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 50,628 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Spiritual (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Universitas Darul Ulum Jombang sehingga hipotesis diterima.

#### **b) Hipotesis 2**

**Diduga kepemimpinan spiritual (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Universitas Darul Ulum Jombang.**

Berdasarkan perbandingan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  pada Tabel 4.15, pengujian terhadap variabel Kepemimpinan Spiritual (X1) menghasilkan  $t_{hitung}$  sebesar 5,942 sedangkan  $t_{tabel}$  1,973381 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $5,942 > 1,973381$  dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari (0,05). Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa secara parsial Kepemimpinan Spiritual (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Universitas Darul Ulum Jombang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shofwa (2013).

#### **c) Hipotesis 3**

**Diduga motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Universitas**

### **Darul Ulum Jombang.**

Berdasarkan perbandingan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  pada Tabel 4.16, pengujian terhadap variabel Motivasi (X2) menghasilkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,327 sedangkan  $t_{tabel}$  1,973 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $2,327 > 1,973381$  nilai signifikansi (p) sebesar 0,021 yang lebih kecil dari (0,05). Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa secara parsial Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Universitas Darul Ulum Jombang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Tampi (2014).

#### **d) Hipotesis 4**

**Diduga kepemimpinan spiritual (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Universitas Darul Ulum Jombang.**

Pengujian terhadap hipotesis keempat bertujuan untuk menguji pengaruh dominan dari variabel Kepemimpinan Spiritual (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Universitas Darul Ulum Jombang. Dalam menentukan variabel independen yang dominan dalam mempengaruhi variabel

dependen maka dilihat dari nilai koefisien standarisasi (standardized beta coefficients) yang terbesar. Berdasarkan uji regresi linear berganda, pengujian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Spiritual memiliki nilai koefisien standarisasi (standardized beta coefficients) terbesar yakni sebesar 0,468. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis keempat diterima. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan Spiritual berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Universitas Darul Ulum Jombang. Penelitian ini mendukung penelitian Shofwa (2013) bahwa variabel Kepemimpinan Spiritual berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai.

### **PEMBAHASAN HASIL**

#### **PENELITIAN**

**Kepemimpinan spiritual dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Universitas darul Ulum Jombang**

Pada pengujian hipotesis dihasilkan bahwa kepemimpinan spiritual dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

pegawai Universitas Darul Ulum Jombang. Sehingga H1 yang menduga kepemimpinan spiritual (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Universitas Darul Ulum Jombang diterima.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini diketahui bahwa secara simultan atau bersamaan kepemimpinan spiritual yang terdiri atas 4 indikator yaitu *siddiq*, *amanah*, *fathanah*, dan *tabligh* (M. Quraish Shihab dalam Tusriyanto, 2014) dan motivasi yang terdiri atas 3 indikator yaitu intensitas, arah perilaku, dan tujuan (Robbins 2012 : 222) mempengaruhi kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang. Dalam penelitian Shofwa (2013) kepemimpinan spiritual mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian Tampi (2014) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan spiritual dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan rincian, kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

**Kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang.**

Pada pengujian hipotesis dihasilkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang. Sehingga H2 yang menduga kepemimpinan spiritual (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Universitas Darul Ulum Jombang diterima.

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini telah dapat diketahui bahwa secara parsial kepemimpinan spiritual yang terdiri atas 4 indikator yaitu *siddiq*, *amanah*, *fathanah*, dan *tabligh* (

M.Quraish Shihab dalam Tusriyanto, 2014) dan motivasi yang terdiri atas 3 indikator yaitu intensitas, arah perilaku, dan tujuan ( Robbins 2012 : 222) mempengaruhi kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang.

Kepemimpinan spiritual dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian Shofwa (2013) kepemimpinan spiritual mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian Tampi (2014) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya mengenai pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan spiritual yang terdiri atas 4 indikator yaitu siddiq, amanah, fathanah, dan tabligh (M. Quraish Shihab dalam Tusriyanto, 2014) terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari nilai rata-rata indikator, yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni indikator tabligh

dengan nilai rata-rata indikator 3,59 yang menunjukkan bahwa artinya kepemimpinan yang tabligh-lah yang mampu menggambarkan dengan baik tentang kepemimpinan spiritual di Universitas Darul Ulum Jombang.

### **Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang.**

Pada pengujian hipotesis dihasilkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang. Sehingga H3 yang menduga motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Universitas Darul Ulum Jombang diterima.

Pada variabel motivasi, terdiri atas 3 indikator yaitu intensitas, arah perilaku, dan tujuan ( Robbins 2012 : 222). Indikator motivasi yang berpengaruh dominan adalah arah perilaku motivasi dengan nilai rata-rata indikator 3,55. Arah perilaku motivasi disini ditandai dengan pegawai yang termotivasi untuk menjalankan visi dan misi lembaga serta termotivasi dengan adanya

penghargaan yang diberikan bagi pegawai yang berprestasi.

Pada distribusi frekuensi jawaban responden tentang motivasi, indikator intensitas memiliki nilai rata-rata indikator 3,39. Hal ini menggambarkan persepsi responden menyatakan cukup setuju dengan indikator intensitas yang memiliki item semangat dalam bekerja dan perhatian pimpinan. Pada distribusi frekuensi jawaban responden tentang motivasi, indikator arah perilaku memiliki nilai rata-rata indikator 3,55. Hal ini menggambarkan persepsi responden menyatakan setuju dengan indikator arah perilaku yang memiliki item motivasi menjalankan visi dan misi dan penghargaan bagi pegawai berprestasi. Pada distribusi frekuensi jawaban responden tentang motivasi, indikator tujuan memiliki nilai rata-rata indikator 2,98. Hal ini menggambarkan persepsi responden menyatakan cukup setuju dengan indikator tujuan yang memiliki item puas menyelesaikan pekerjaan benar dan tepat waktu dan senang memperoleh penghargaan pimpinan dan teman sejawat.

Dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang.**

Selanjutnya untuk tujuan penelitian yang keempat, yang bertujuan mengetahui variabel dominan antara kepemimpinan spiritual dan motivasi terhadap kinerja pegawai, telah diperoleh hasil bahwa kepemimpinan spiritual adalah yang paling dominan yang memberikan pengaruh besar terhadap terwujudnya kinerja pegawai pada Universitas Darul Ulum Jombang sehingga hipotesa diterima.

Berdasarkan pada indikator kepemimpinan spiritual maka yang paling dominan adalah indikator tabligh. Hal tersebut menunjukkan yang menunjukkan bahwa artinya kepemimpinan yang tabligh-lah yang mampu menggambarkan dengan baik tentang kepemimpinan spiritual di Universitas Darul Ulum Jombang. Oleh karena itu kepemimpinan tabligh harus tetap dijaga dan indikator kepemimpinan spiritual

yang lain seperti siddiq, amanah, dan fathanah lebih diperhatikan agar kinerja pegawai dapat meningkat.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Universitas Darul Ulum Jombang. Kepemimpinan tabligh yang mampu menggambarkan dengan baik tentang kepemimpinan spiritual di Universitas Darul Ulum Jombang. Oleh karena itu kepemimpinan tabligh harus tetap dijaga dan indikator kepemimpinan spiritual yang lain seperti siddiq, amanah, dan fathanah lebih diperhatikan agar kinerja pegawai dapat meningkat.
2. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Darul Ulum Jombang. Arah perilaku motivasi disini ditandai dengan pegawai yang termotivasi untuk menjaankan visi dan misi lembaga serta termotivasi dengan adanya penghargaan yang diberikan bagi pegawai yang berprestasi. Oleh karena itu pemimpin pada Universitas Darul Ulum Jombang diharapkan dapat selalu memberikan motivasi kepada pegawainya dengan cara memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai akan sellau bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Kepemimpinan spiritual dan motivasi secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Darul Ulum Jombang. Keduanya memiliki pengaruh dimana kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai begitu juga dengan motivasi yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Diantara variabel kepemimpinan spiritual dan motivasi yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang adalah kepemimpinan spiritual. Oleh karena itu, sewajarnya dipertahankan guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Universitas Darul Ulum Jombang.

### **Saran**

Sesuai dengan hasil analisis serta pembahasan yang telah disimpulkan, bahwa variabel bebas kepemimpinan spiritual dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Darul Ulum. Oleh karena itu, peneliti mengajukan beberapa saran:

1. Kontribusi indikator tabligh dalam kepemimpinan spiritual memiliki nilai rata-rata indikator yang paling tinggi maka sewajarnya dipertahankan guna meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang. Dalam

orientasi jangka pendek Pimpinan Universitas Darul Ulum Jombang dapat berbicara apa yang perlu diterapkan supaya pendistribusian pekerjaan menjadi sesuatu yang efektif dan berguna, tidak hanya untuk perkembangan dosen dan karyawan melainkan juga untuk perkembangan Universitas Darul Ulum Jombang secara keseluruhan. Dalam orientasi jangka panjang, dengan adanya visi dan misi yang dimiliki oleh Universitas Darul Ulum Jombang maka Pimpinan pada Universitas Darul Ulum Jombang harus mampu memberi inspirasi dan berpikir kreatif, inovatif, dan sistematis kepada pegawai.

2. Kontribusi indikator arah perilaku motivasi dengan item motivasi menjalankan visi dan misi dan penghargaan bagi pegawai berprestasi memiliki kontribusi dominan pada motivasi pegawai. Untuk itu arah perilaku motivasi perlu

dipertahankan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Darul Ulum Jombang dengan cara pimpinan harus bisa menyampaikan niat yang kuat dan memotivasi dosen dan karyawan untuk mewujudkan visi bersama yang inspiratif demi masa depan. Selain itu, pimpinan dapat meningkatkan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dengan cara diberikannya insentif finansial, hadiah, cuti, kenaikan jabatan, maupun liburan gratis.

3. Universitas Darul Ulum Jombang dibangun berdasarkan azas nilai-nilai keislaman, oleh karena itu indikator kepemimpinan spiritual perlu dikaji lebih mendalam guna mencari kepemimpinan spiritual seperti apakah yang mampu meningkatkan kinerja pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Alwi, Syafaruddin, 2001,

Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.

Ari Cahyono, Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri. Kediri : Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi. Vol.1 No. 1 Tahun 2012.

Armstrong, M., and Baron. (1998), Manajemen Sumber Daya Manusia. Media Kompetindo. Jakarta.

Fry, Louis W; Vitucci, Steve; Cedillo, Marie. (2003). Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement and Establishing a Baseline. Leadership Quarterly, 16(5), 835-863.

Fry, L. (2008). Toward a Theory of Spiritual Leadership. The Leadership Quarterly Vol.1, No.14, pp.693-727.

- Heri Pratikto, Perilaku Konsumsi Berbasis Motivasi Spiritual Islami Guru-Guru Mata Pelajaran Ekonomi Pada SMA/MA. Malang: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Tahun 15 No. 1. Maret 2010.
- Rahmawati, Anita. 2016. Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. Iqtishadia, Vol. 9, No. 2, 2016
- Robbins, Stephen. P. 2012. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Shofwa, Yoiz. (2013). Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto. Jurnal Pro Bisnis, 6(1), 1-19.
- Sudarmanto. (2009). Kinerja Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sureskiarti, Enok. (2015). Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Dr. H. Soewondo Kendal. Tesis, Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro, Semarang.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4 Tahun 2014.

Tobroni. (2015). Spiritual Leadership: A Solutions of the Leadership Crisis in Islamic Education in Indonesia. British Journal of Education, 3(11), 40-53. (2005). Perilaku Kepemimpinan Spiritual dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan dan Pembelajaran. Disertasi, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Tusriyanto. 2014. Kepemimpinan Spiritual Menurut M. Quraish Shihab. Journal AKADEMIKA, Vol. 19, No. 01, Januari -Juni 2014.

Wibowo,M.P. (2007). Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada, Jakarta.