

SPIRITUAL LEADERSHIP DAN JOB SATISFACTION (STUDI FENOMENOLOGI DI PERGURUAN TINGGI ISLAM)

**Arivatu Ni'mati Rahmatika¹, Akbar Fauzan Al Wahidi²,
Imam Mawardi³**

*Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah, Universitas KH. Abdul
Wahab Hasbullah, Universitas Sunan Giri*

¹arivaturahmatika@unwaha.ac.id,
²akbarfauzanalwahidi880@gmail.com
³imammawardy86@gmail.com

Abstract

Spiritual leadership in this era is very much needed for educational institutions, especially Islamic tertiary institutions, it cannot be denied that *spiritual leadership* is the key to organizational change and improvement, from these educational institutions it is inseparable from the presence of lecturers as a *leader* to guide students to become someone who better, but there are still many lecturers who act inappropriately as *leaders* or leaders, therefore this research examines spiritual leadership to change the awareness of lecturers and staff employees and provide inspiration and motivation for them to achieve maximum performance voluntarily beyond the target and formal standards without being forced by leaders. The author contributes to further researching and understanding the performance of lecturers and staff at educational institutions at Kh Abdul Wahab Hasbullah University by using a qualitative methodology to obtain information by decrypting, analyzing, and further surveying an Islamic educational institution to improve the performance of an institution. The type of qualitative approach used is a qualitative approach to the phenomenological method, the subject lies mostly with lecturers and staff employees because respondents play an important role in improving the performance of an educational institution. After conducting research, researchers can conclude that the results of *spiritual leadership* in accordance with theories such as vision, *Expectational confidence*, *promotion*, *salary*, *work group*, there are only two theories that are not appropriate, namely the theory of *altruism* and *supervisors*.

Keywords: *spiritual leadership, job satisfaction, Islamic tertiary institutions*

Abstrak

Spiritual leadership pada era ini sangat diperlukan teruntuk di lembaga pendidikan khususnya perguruan tinggi islam, tidak dapat di pungkiri bahwa *spiritual leadership* menjadi kunci dalam sebuah perubahan dan perbaikan organisasi, dari lembaga pendidikan tersebut tidak lepas dengan adanya dosen sebagai seorang *leader* untuk membimbing mahasiswa menjadi seseorang yang lebih baik, akan tetapi masih banyak dosen yang bertindak tidak sesuai selayaknya sorang *leader* atau pemimpin, oleh karena itu penelitian ini mengkaji tentang kepemimpinan spiritual untuk mengubah kesadaran dosen dan staf karyawan serta memberikan inspirasi dan motivasi mereka supaya mencapai kinerja yang maksimal secara sukarela diluar target dan standar formal tanpa dipaksa para pemimpin. Penulis berkontribusi untuk meneliti dan memahami lebih jauh kinerja dosen dan karyawan di lembaga pendidikan Universitas Kh Abdul Wahab Hasbullah dengan menggunakan metodologi kualitatif untuk memperoleh informasi dengan cara mendekripsi, menganalisis, dan mensurvei lebih lanjut suatu lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan kinerja suatu lembaga. Jenis pendekatan kualitatif yang digunakan adalah pendekatan kualitatif metode fenomenologi, subjek sebagian besar terletak pada dosen dan staf karyawan karena responden memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja suatu lembaga pendidikan. Setelah melakukan penelitian peneliti dapat menyimpulkan bahwa hasil penelitian *spiritual leadership* sesuai dengan teori seperti visi, *Expectational confidence*, *promotion*, *salary*, *work group*, hanya ada dua teori yang tidak sesuai yaitu teori *altruisme* dan *supervisor*.

Kata kunci : *spiritual leadership, job satisfaction, perguruan tinggi Islam*

A. Pendahuluan

Spiritual leadership adalah kombinasi dari sikap, perilaku dan nilai-nilai, yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan spiritual diri sendiri dan orang lain berdasarkan panggilan dan keanggotaan melalui motivasi batin. *Spiritual leadership* mencakup tiga aspek: panggilan/visi, harapan/iman, dan cinta altruistik. Dengan adanya jiwa *spiritual leadership* yang di tumbuhkan dalam lembaga pendidikan dapat mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan yang dianggap bagus bahwasannya bisa berinovasi, kreativitas kejujuran, transparan, dan teladan akan menimbulkan efek yang baik terhadap perilaku semua dosen dan karyawan. Kepemimpinan spiritual ditunjukkan oleh kemampuan pemimpin untuk mengubah kesadaran dosen

dan karyawan, untuk menginspirasi staf, dan untuk memotivasi mereka mencapai kinerja sesuai target secara sukarela diluar target dan standar formal tanpa ada unsur paksaan para pemimpin(Yuliyanti, n.d.).

Studi sebelumnya yang di lakukan oleh Moazzam Ali bahwa hasil hubungan tidak langsung antara kepemimpinan spiritual dan komitmen alienatif signifikan bagi karyawan yang memiliki keterampilan politik tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keterampilan politik rendah (Ali & Usman, 2021).

Tidak hanya itu saja hasil penelitian tentang spiritualitas dan kepemimpinan juga telah dilakukan oleh Omar Riaz dalam bukunya *Spirituality and Transformasional Leadership in Educaonti*. Omar berkata untuk mempertimbangkan teori spiritual dimasukkan dalam teori kepemimpinan transformasional. Jika pemimpin sekolah menggabungkan spiritual dalam praktek pendidikan, maka akan menciptakan pemimpin yang baik (Riaz, 2013).

Atjo Wahyu dalam penelitiannya mengatakan bahwasannya Kepemimpinan spiritual juga berpengaruh terhadap kinerja pekerja bagian produksi. PT. Makassar Tene. Dengan hasil yang menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Wahyu et al., 2020).

Spiritual leaderhip pada era ini sangat diperlukan teruntuk di lembaga pendidikan khusus nya perguruan tinggi islam, tidak dapat di pungkiri bahwa *spiritual leadership* menjadi kunci dari sebuah perubahan dan perbaikan organisasi. Oleh karena itu, faktor utama terjadinya perubahan itu berawal dari organisasi pendidikan, di antaranya universitas atau jenjang sarjana. Perubahan dan penyesuaian lembaga pendidikan menjadi faktor utama di era pengetahuan saat ini. Dari lembaga pendidikan tersebut tidak lepas dengan adanya dosen sebagai seorang *leader* untuk membimbing mahasiswa menjadi seorang yang di butuhkan dalam kinerja suatu perusahaan atau perkembangan indonesia, masih banyak dosen yang

tidak menempatkan pada tempatnya.

Hasil hubungan tidak langsung antara kepemimpinan spiritual dan komitmen ketersaingan signifikan bagi karyawan yang memiliki keterampilan, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki keterampilan. Temuan peneliti menunjukkan bahwa karyawan yang berketerampilan tinggi menunjukkan kemampuan yang lebih baik untuk belajar dari kepemimpinan spiritual yang memperkuat kemampuan mereka untuk membangun dan mengikat hubungan berkualitas tinggi dengan orang lain dan mengurangi komitmen ketersaingan mereka dengan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini mengedepankan peran penting namun diabaikan dari keterampilan karyawan dalam komitmen kepemimpinan spiritual-alienatif dan menjelaskan kapan kepemimpinan spiritual lebih efektif dalam melemahkan komitmen ketersaingan dan dengan demikian berkontribusi pada literatur yang ada tentang keterampilan karyawan (Ali & Usman, 2021).

Penelitian tentang spiritualitas dan kepemimpinan juga telah dilakukan oleh Omar Riaz dalam bukunya *Spirituality and Transformasional Leadership in Educaonti*. Omar berkata untuk mempertimbangkan teori spiritual dimasukkan dalam teori kepemimpinan transformasional. Jika pemimpin sekolah menggabungkan teori spiritual dalam praktek pendidikan, maka akan menciptakan pemimpin yang baik, karena spiritual adalah teori penting atas keberadaan manusia dalam sistem sekolah umum (Riaz, 2013).

Nur Gazali. juga mengatakan bahwasannya *spiritual leadership* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja bagian produksi. PT. Makassar Tene. Dengan hasil yang menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Spiritual leadership* berakar pada teori motivasi intrinsik, yang terdiri dari nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi pekerja untuk mencapai tujuan

di tempat kerja, memotivasi pekerja untuk melakukan sesuatu yang sesuai seperti kinerja yang lebih baik, menambah pengetahuan dan menerapkan suatu ide baru (Wahyu et al., 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk mengulas kembali studi penelitian tentang spiritual leadership dalam konteks lembaga pendidikan dengan pemilihan lokasi penelitian yang di anggap tepat untuk diadakan penelitian dengan judul peran spiritual leadership di lembaga pendidikan guna meningkatkan kepuasan kerja dosen dan karyawan sebuah studi fenomenologi merubah pandangan dosen dan karyawan guna meningkatkan kinerja sebuah lembaga pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti dan memahami lebih lanjut kinerja lembaga pendidikan dosen dan karyawan guna mencapai kinerja yang lebih baik untuk perkembangan dan kemajuan negara indonesia dengan menanamkan jiwa *spiritual leadership* pada dosen dan karyawan di universitas KH A. Wahab Hasbullah. Peneliti memilih tempat ini di karenakan universitas Wahab Hasbullah berwawasan global, berkarakter islami dan masih dalam ruang lingkup pesantren yang notabene memiliki jiwa spiritual. Peneliti memilih sebuah studi *fenomenologi* di karenakan penelitian *fenomenologi* adalah sebuah penelitian yang merujuk pada fenomena yang telah terjadi sehingga melekat dalam benak dosen dan karyawan baik dari segi pengalaman atau yang lainnya, sehingga peneliti bisa meminimalisir.

B. Landasan teori

Fry mendefinisikan kepemimpinan spiritual sebagai suatu nilai, sikap, dan perilaku yang sangat dibutuhkan sebagai motivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik sehingga mereka memiliki rasa kelangsungan hidup spiritual melalui panggilan dan keanggotaan. Pendekatan menyeluruh yang di gunakan oleh fry dalam kepemimpinan spiritual mencakup empat faktor dalam fundamental manusia di antaranya yaitu: tubuh (fisik), pikiran (pemikiran logis/rasional), hati (emosi, perasaan), dan semangat mendorong

atau motivasi (Wang et al., 2020).

Model kepemimpinan *spiritual leadership* pertama diusulkan oleh Fry pada tahun 2003. Fry mengkonstruksi model ini dengan mempertimbangkan empat elemen: motivasi intrinsik (mencerahkan kebutuhan spiritual individu), religius (berfokus pada cinta dan kepedulian altruistik orang lain), etika (memfasilitasi tanggung jawab untuk mencapai hasil timbal balik), dan nilai-nilai (berusaha untuk suasana organisasi yang mendukung yang menghargai kebermaknaan pekerjaan). Fry berkontribusi untuk mengintegrasikan tiga aspek spiritual pemimpin (visi, harapan/iman, dan cinta altruistik), kesejahteraan spiritual pengikut (panggilan dan keanggotaan) dan hasil organisasi, menyoroti hubungan sebab akibat (Wang et al., 2020).

Hasil penelitian terdahulu juga telah di terapkan bahwasannya spiritual leadership mempengaruhi suatu kinerja sbagaimana telah dijelaskan diatas kepemimpinan spiritual leadership mencakup nilai, sikap, dan perilaku yang penting untuk meningkatkan kinerja dosen dan karyawan secara alami dan menciptakan rasa bahagia. Karena itu, pandangan ini relevan untuk mendorong kinerja dosen dan karyawan. Menggabungkan kebutuhan spiritual dengan lingkungan kerja yang kondusif untuk proses manajemen untuk menciptakan, suatu kinerja yang lebih baik (Anis et al., 2021).

C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sebuah metodologi pengembangan lembaga pendidikan yang berlandaskan terhadap religius atau pengembangan *spiritual leadership* guna meningkatkan kinerja suatu lembaga pendidikan di perguruan tinggi islam dengan harapan dapat menghasilkan kaderisasi-kaderisasi mahasiswa yang kompeten baik dari bidang ilmu maupun dalam bidang spiritual.

Metodelogi yang di terapkan dalam penelitian ini adalah metodelogi kualitatif untuk mendapatkan informasi dengan cara mendeskripsikan, menganalisis, dan mensurvei lebih lanjut terkait suatu lembaga pendidikan islam guna meningkatkan kinerja suatu lembaga tersebut.

Jenis pendekatan kualitatif yang digunakan adalah kualitatif fenomenologi dengan menganalisis fenomena yang telah terjadi, penelitian fenomenologi adalah pendekatan yang berusaha untuk mengungkap, mempelajari serta memahami suatu fenomena beserta konteksnya yang khas dan unik yang dialami oleh setiap individu pada suatu lembaga pendidikan. Peneliti menggunakan metode fenomenologi dengan cara langsung menganalisis ke lokasi lembaga pendidikan untuk mengumpulkan data.

Subjek sebagian besar terletak pada dosen dan staf karyawan karena responden tersebut berperan penting dalam peningkatan kinerja sebuah lembaga pendidikan. Pada tahap pertama penelitian, peneliti menghubungi pihak rektor lembaga pendidikan dan menjelaskan lebih lanjut tentang penelitian tentang maksud dan tujuan diadakannya penelitian tersebut agar mendapat izin penelitian atau dukungan dari lembaga pendidikan. Kemudian, jika sudah mendapatkan izin dan dukungan peneliti memberikan kuisioner dalam bentuk google form pada waktu yang sudah di perkenankan oleh pihak rektor pendidikan. Setelah itu dosen dan staf karyawan untuk berkenan mengisi kuisioner google form dan pada bagian awal kuisioner peneliti telah mencantumkan maksud dan tujuan penelitian ini diadakan agar dosen dan staf karyawan mengetahui maksud dan tujuan penelitian ini.

Pada bagian selanjutnya dosen dan staf karyawan mengisi pertanyaan yang sudah disiapkan di dalam google form yang sudah di berikan. isi pertanyaan tersebut mencakup tentang spiritual leadership dan kinerja.

D. Hasil dan Pembahasan

Setelah melakukan survei penulis melakukan analisis dengan membandingkan teori spiritual leadership dengan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Visi

Visi adalah suatu pernyataan tentang gambaran keadaan dan karakteristik yang ingin di capai oleh suatu lembaga pada jauh dimasa yang akan datang. Banyak intepretasi yang dapat keluar dari pernyataan keadaan ideal yang ingin dicapai lembaga tersebut. Pernyataan Visi tersebut harus selalu berlaku pada semua kemungkinan perubahan yang mungkin terjadi sehingga suatu Visi hendaknya mempunyai sifat/fleksibel.

Hasil penelitian yang didapatkan melalui survei adalah Sebagian besar responden meyakini bahwasannya menjadi pribadi dosen yang mandiri dan produktif melalui tridharma perguruan tinggi seperti pengajaran, penelitian Dan pengabdian masyarakat adalah visinya, selain dari itu sbagai responden yang menyatakan visinya yaitu untuk mensukseskan visi misi universitas dan mengembangkan diri sebagai guru besar atau profesor.

Responden yang lainnya juga berpendapat dalam visinya fokus pada bidang pendidikan yaitu membina mahasiswa menjadi unggul dan berkualitas.

Sebagaimana pengertian visi dan hasil penelitian diatas maka penulis dapat menganalisis dan mengambil kesimpulan yaitu Visi dari dosen/karyawan sudah sesuai dengan teori visi yang sudah ada karena visi dosen/karyawan memiliki intepretasi yang dapat keluar dari pernyataan keadaan ideal yang ingin dicapai lembaga tersebut, salah satu visi tersebut adalah untuk mensukseskan visi misi universitas dan mengembangkan diri sebagai guru besar atau profesor, yang mana ini merupakan visi untuk mensukseskan masa depan universitas.

2. Altruism

Altruism atau Cinta altruistik, bisa dikatakan cinta tulus, tanpa pamrih karena individu merasa diperhatikan organisasi. Ada 7 indikator, diantaranya; perhatian organisasi terhadap individu, perhatian pemimpin, organisasi berlaku baik terhadap karyawannya, organisasi menghargai kesalahan yang jujur, pemimpin mengutamakan kejujuran, dan kesediaan berkorban pemimpin bagi bawahannya. Jika seseorang memiliki cinta altruistik karena adanya penghargaan atau empati yang diberikan organisasi pada dirinya tinggi, dia akan secara ikhlas memberi yang terbaik bagi organisasi. Sebaliknya jika cinta altruistik rendah, dia bekerja hanya sekedar menjalankan rutinitas biasa, bisa dikatakan bekerja tanpa makna.

Hasil penelitian yang didapatkan melalui survei adalah Sebagian besar responden menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif hangat dan nyaman, tunjangan kinerja yang sesuai, fasilitas kerja yang lebih memadai Serta Atasan yang mendukung dan mengayomi. Dan ada juga responden yang menyatakan bahwa mengembangkan diri supaya tidak bergantung pada lembaga, bekerja keras, semangat dan disiplin, serta mendapatkan motivasi intern Maupun ekstern dari pimpinan

Sebagaimana pengertian altruism dan hasil penelitian diatas maka penulis dapat menganalisis dan mengambil kesimpulan yaitu Altruism dari dosen/karyawan tidak sesuai dengan teori Cinta altruistik karena dalam hasil penelitian dosen/karyawan menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif hangat dan nyaman, tunjangan kinerja yang sesuai, fasilitas kerja yang lebih memadai Serta Atasan yang mendukung dan mengayomi, dari penjabaran tersebut bisa disimpulkan bahwa kurangnya perhatian pemimpin kepada dosen/karyawan dan kurangnya fasilitas yang memadai untuk dosen/karyawan, sehingga bisa dikatakan kurangnya perhatian atasan dan dosen/karyawan masih mengharapkan fasilitas yang memadai sehingga masih mengharapkan sesuatu atau pamrih

3. Expectational confidence

Expectational confidence atau *Hope* bisa diartikan sebagai harapan akan pencapaian tujuan organisasi, ada 5 indikator diantaranya : rasa percaya dan kesediaan untuk melakukan apapun untuk organisasi, siap kerahkan semua usaha agar organisasi berhasil, tetapkan tujuan menantang dan yakin akan berhasil, dan yakin akan kesuksesan organisasi. Seseorang yang memiliki harapan tercapainya tujuan organisasi tinggi, akan menjadi sumber motivasi bagi tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya jika harapan rendah, maka dia bekerja tanpa semangat.

Hasil penelitian yang didapatkan melalui survei adalah sebagian besar responden berpendapat bahwa harapan yang diinginkan adalah memberikan petunjuk *Sharing* informasi/ide/saran/pengetahuan. Saling mendukung dan *mensupport*, bekerjasama aktif dalam segenap tugas/kewajiban prodi/Universitas. Memberikan bantuan tenaga, maupun finansial sesuai kemampuan. Ada juga responden yang berpendapat untuk ikut serta dalam mengsucceskan kinerja serta melakukan kolaborasi antar sesama dosen.

Sebagaimana pengertian *expectational confidence* dan hasil penelitian diatas maka penulis dapat menganalisis dan mengambil kesimpulan yaitu Harapan dosen/karyawan untuk pencapaian tujuan organisasi sudah sesuai dengan teori *expectational confidence* atau *hope* karena rasa percaya dan kesediaan dosen/karyawan untuk melakukan apapun untuk organisasi, siap kerahkan semua usaha agar organisasi berhasil, salah satu pendapat dalam hasil penelitian diatas adalah Saling mendukung dan *mensupport*, bekerjasama aktif dalam segenap tugas/kewajiban prodi/Universitas. Memberikan bantuan tenaga, maupun finansial sesuai kemampuan ikut serta dalam mengsucceskan kinerja, serta melakukan kolaborasi antar sesama dosen. Dengan penjelasan harapan ini dapat mencapai tujuan universitas.

4. Salary

Mengacu pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan hasil penelitian yang didapatkan melalui survei adalah responden sebagian besar berpendapat bahwa kinerja karena gaji adalah Bekerja secara disiplin, melebihi target pencapaian standar dosen khususnya dalam hal publikasi ilmiah. Karna itu bagian dari semangat dan motivasi ketika melaksanakan sesuatu sehingga apa yang dikerjakan itu dihargai sebagai bentuk apresiasi kinerja, ada juga responden yang berpendapat jika gaji tidak menjadi patokan, serta gaji pokok sebagai hak telah melaksanakan tugas, tunjangan kaprodi sebagai bentuk penambahan adanya tugas tambahan. Seluruh responden berpendapat tentang gaji dapat menaikkan kinerja nya sebagai berikut :

14,7% mengatakan bahwasannya gaji itu berpengaruh sedikit untuk meningkatkan kinerja

55,9% mengatakan gaji sedang untuk meningkatkan kinerja

29,4% mengatakan gaji besar dalam mempengaruhi peningkatan kinerja

Sebagaimana pengertian salary dan hasil penelitian diatas maka penulis dapat menganalisis dan mengambil kesimpulan yaitu Kesesuaian antara gaji atau upah kepada dosen/karyawan sudah sesuai dengan teori gaji atau upah karena gaji atau upah sesuai dengan tuntutan pekerjaan, salah satu pendapat dalam hasil penelitian yang sesuai dengan pernyataan sebagai berikut, kinerja karena gaji adalah Bekerja secara disiplin, melebihi target pencapaian standar dosen khususnya dalam hal publikasi ilmiah, dan keseluruhan responden berpendapat tentang gaji dapat menaikkan kinerja 55,9% mengatakan gaji sedang paling banyak, Dalam pernyataan ini sudah di pastikan bahwa gaji sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan

5. Promotion

Promotion adalah Merujuk pada kesempatan untuk mendapatkan promosi ke posisi yang lebih tinggi.

Hasil penelitian yang didapatkan melalui survei adalah responden berpendapat bahwa target untuk di promosikan atau jabatan yang lebih tinggi terdapat beberapa tanggapan di antaranya sebagai berikut :

38,3% target kecil untuk di promosikan atau jabatan yang lebih tinggi
47% target sedang untuk di promosikan atau jabatan yang lebih tinggi
14,7% target besar untuk di promosikan atau jabatan yang lebih tinggi.

Responden juga berpendapat untuk menaikkan jabatan atau promosi harus melengkapi syarat kepangkatan dosen, ada juga responden yang mengatakan Melakukan seluruh tugas akademik maupun non akademik/kepegawaian dengan baik. Menyelesaikan Kuliah S3, publikasi jurnal, menyusun buku-buku ilmiah sesuai bidang yang ditangani, pengajaran yang aktif & maksimal untuk mendapatkan jabatan atau promosi bahkan juga ada yang berpendapat bahwa tidak berkenan untuk naik jabatan atau di promosikan dalam bentuk jabatan apapun dan lebih baik menjadi penjabat biasa kerja dan pulang tanpa di bebani tanggung jawab apapun.

Sebagaimana pengertian promotion dan hasil penelitian diatas maka penulis dapat menganalisis dan mengambil kesimpulan yaitu kesempatan untuk menaikkan jabatan atau promosi sudah sesuai dengan teori promosi karena kenaikan jabatan atau promosi harus melewati syarat yang sudah di tentukan, sebagaimana yang sudah tertera di atas bahwa penjelasan hasil penelitian dosen/karyawan menyatakan untuk menaikkan jabatan atau promosi harus melengkapi syarat kepangkatan dosen, Melakukan seluruh tugas akademik maupun non akademik/kepegawaian dengan baik. Dengan penjelasan ini dapat di simpulkan promosi atau jabatan sudah sesuai dengan teori promosi atau jabatan.

6. Work group

Work group adalah kelompok kerja, Kemampuan untuk berinteraksi dengan rekan kerja. Tingkat hubungan dengan rekan kerja dan tingkat dukungan rekan kerja dalam bekerja.

Hasil penelitian yang didapatkan melalui survei adalah sebagian besar responden berpendapat bahwasannya bentuk bantuan team work yang di berikan adalah Menjelaskan tahapan dan prosedur kepangkatan dosen kepada dosen baru dan membantu dosen lain dalam hal kepangkatan bila memang dibutuhkan. Dan ada juga responden yang berpendapat melakukan pembagian team work sehingga dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan tugas yang di berikan masing-masing serta memberikan support dan bekerja sama. Responden yang lain juga menyatakan perlunya berkoordinasi bersama Dengan kaprodi dalam pengawalan pengelolaan tata kelola prodi dan fakultas.

Keseluruhan responden berpendapat bahwa tim work yang mampu meningkatkan kinerja adalah sebagai berikut

1 tim work 20,6%

2 tim work 11,8%

3 tim work 11,8%

4 tim work 8,8%

5 tim work 20,6%

Lebih dari 5 tim work 17,6%

Sebagaimana pengertian work group dan hasil penelitian diatas maka penulis dapat menganalisis dan mengambil kesimpulan yaitu kelompok kerja dosen/karyawan atau work group sudah sesuai dengan teori karena Kemampuan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, tingkat hubungan dengan rekan kerja dan tingkat dukungan rekan kerja dalam bekerja sudah sesuai, sebagai mana yang tertera di atas tentang penjelasan hasil penelitian salah satunya adalah melakukan pembagian team work sehingga dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan tugas yang di

berikan masing-masing serta memberikan support dan bekerja sama. Dalam pemaparan ini sudah jelas bahwa work group dosen/karyawan sudah terealisasi.

7. Supervisor

Supervisor adalah memberikan bantuan dan dukungan teknis, kemampuan berinteraksi dengan atasan, dukungan atasan yang dirasakan terhadap karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian yang didapatkan melalui survei adalah ke seluruh responden berpendapat atasan yang mampu memberikan bantuan teknis, motivasi dan mampu meningkatkan kinerja terdapat beberapa tingkatan :

1. Tingkat 1 (11,8%)
2. Tingkat 2 (17,6%)
3. Tingkat 3 (20,6%)
4. Tingkat 4 (26,5%)
5. Tingkat 5 (17,6%)
6. Lebih dari (5,9%)

Sebagian besar responden berpendapat bahwasannya bentuk usaha pimpinan untuk meningkatkan kinerja nya adalah Memberikan reward jika mampu melampaui standar pencapaian. Memotivasi untuk selalu produktif dan mandiri, ada juga yang berpendapat bahwasannya Berusaha untuk memberikan kesejahteraan pada dosen/karyawan serta motivasi dalam bekerja, Memberikan kesempatan untuk menghasilkan karya yg sesuai dg tridharma serta Menyediakan fasilitas yang baik. Responden juga berpendapat bahwasannya untuk menaikkan gaji untuk meningkatkan kinerja nya.

Sebagaimana pengertian supervisor dan hasil penelitian di atas maka penulis dapat menganalisis dan mengambil kesimpulan yaitu kepemimpinan atau supervisor belum sesuai dengan teori supervisor karena

pemimpin kurang dalam dukungan terhadap dosen/karyawan dalam bekerja. Sebagai mana yang sudah tertera dalam hasil penelitian diatas yang menyatakan bahwa Berusaha untuk memberikan kesejahteraan pada dosen/karyawan serta motivasi dalam bekerja, Memberikan kesempatan untuk menghasilkan karya-karya yang sesuai dengan tridharma serta Menyediakan fasilitas yang baik dan ada juga yang mengatakan untuk menaikkan gaji untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam pemaparan ini dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan atau supervisor belum sesuai dengan apa yang di inginkan dosen/karyawannya dalam dukungan teknis maupun dalam bekerja.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Spiritual leadership dan kinerja (studi fenomenologi di perguruan tinggi islam), bahwa spiritual leadership harus memiliki kemampuan untuk mengubah kesadaran dosen dan karyawan untuk menginspirasi staf, dan untuk memotivasi mereka dengan menggunakan teori panggilan/visi, harapan/iman, cinta altruistik dan teori-teori yang sudah di jelaskan di atas untuk mencapai suatu kinerja yang lebih efisien. Sebagaimana hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa teori spiritual leadership berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja dosen dan staf karyawan di antaranya yaitu satu, visi sudah sesuai dengan teori spiritual leadership karena visi dosen/karyawan memiliki intepretasi yang dapat keluar dari pernyataan keadaan ideal yang ingin dicapai lembaga tersebut, salah satu visi tersebut adalah untuk mensukseskan visi misi universitas dan mengembangkan diri sebagai guru besar atau pofesor, yang mana ini merupakan visi untuk mengsucceskan masa depan universitas. Dua, Harapan dosen/karyawan untuk pencapaian tujuan oraganisasi sudah sesuai dengan teori *expectational confidence* atau *hope* karena rasa percaya dan kesediaan dosen/karyawan untuk melakukan apapun untuk organisasi, siap

kerahkan semua usaha agar organisasi berhasil. Tiga, Kesesuaian antara gaji atau upah kepada dosen/karyawan sudah sesuai dengan teori gaji atau upah karena gaji atau upah sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Empat, kesempatan untuk menaikkan jabatan atau promosi sudah sesuai dengan teori promosi karena kenaikan jabatan atau promosi harus melewati syarat yang sudah ditentukan. Lima, kelompok kerja dosen/karyawan atau work group sudah sesuai dengan teori karena Kemampuan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, tingkat hubungan dengan rekan kerja dan tingkat dukungan rekan kerja dalam bekerja sudah sesuai.

Setelah menyimpulkan teori teori spiritual leadership yang sudah sesuai, ada juga yang tidak sesuai dengan teori spiritual leadership diantaranya yaitu altruism dan supervisor. Altruism tidak sesuai dengan teori karena kurangnya perhatian pemimpin kepada dosen/karyawan dan kurangnya fasilitas yang memadai untuk dosen/karyawan, sehingga bisa dikatakan kurangnya perhatian atasan dan dosen/karyawan masih mengharapkan fasilitas yang memadai sehingga masih mengharapkan sesuatu atau pamrih sedangkan supervisor tidak sesuai dengan teori karena pemimpin kurang dalam dukungan terhadap dosen/karyawan dalam bekerja

Daftar Pustaka

- Ali, M., & Usman, M. 2021. *Undermining alienative commitment through spiritual leadership : a moderated mediation model of social capital and political skill*. <https://doi.org/10.1108/JABES-09-2021-0155>
- Anis, M. Z. A., Hadi, S., & Rajiani, I. 2021. *THE MANAGERIAL EFFECTS OF LEADERSHIP , KNOWLEDGE*. 23 (1), 59–73. <https://doi.org/10.17512/pjms.2021.23.1.04>
- Riaz, O. 2013. Spirituality and transformational leadership in education. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 74 (2-A(E)), No-Specified.

<https://doi.org/10.25148/etd.FI12071108>

- Wahyu, A., Rivai, F., Muis, M., & Naiem, M. F. 2020. *The Effect of Spirituality in the Workplace and Spiritual Leadership on the Performance of Workers in the Production Part of PT . Makassar Tene*. 1 (1), 46–51.
- Wang, J., Oh, J., & Wang, J. 2020. Spiritual leadership : Current status and Agenda for future research and practice Spiritual leadership : current status and Agenda for future research and practice. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 00(00), 1–26.
<https://doi.org/10.1080/14766086.2020.1728568>
- Yuliyanti, E. R. (n.d.). *UPAYA KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DALAM MENGEMBANGKAN*. 7, 128–151.