



Politeknik **NSC** Surabaya



Perhotelan



Akuntansi



Administrasi Bisnis



Teknologi Komputer

Jurnal **B**isnis **T**eknologi

ISSN : 2355-8865
E-ISSN : 2356-2544



Volume 4, Nomor 1, Juli 2017

SPIRITUAL LEADERSHIP PADA KONTEKS PERBANKAN SYARIAH: STUDI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KONSTRUK

Siti Mahmudah¹

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik NSC Surabaya
¹aisynie_mahmudah@yahoo.com

ABSTRACT

The goals of this study are to describe the spiritual leadership at sharia banking context, to analysis the construct validity and reliability of the spiritual leadership, and to find the indicators forming the construct of spiritual leadership. Spiritual leadership was measured with four indicators: vision, faith, altruistic love and inner life. Explanatory with descriptive and inferential analysis was used. Inferential analysis is performed using Structural Equation Modeling (SEM) AMOS and SPSS program version 19. Data were taken from 288 employees of Islamic rural bank in East Java by questionnaire who had been used area proportional random sampling techniques. Questionnaires were filled with a total of 288 respondents and feasible to analyse were 287 respondents (response rate 99.31%). The results showed that spiritual leadership of individual employee at Islamic rural bank in East Java is good; all items questions are valid and forth dimensions are reliable; spiritual leadership had good construct validity and reliability; and the fourth indicators of spiritual leadership has a t-value significant standardized loading factor as forming the construct of spiritual leadership. The dominant dimension influencing the spiritual leadership construct was faith.

Keywords: spritual leaderhip, validity, reliability, Islamic rural bank

1. Pendahuluan

Abad ke-20 dikenal sebagai *the values age* di mana nilai-nilai etis dan spiritual memegang peran penting dalam berbagai aspek kehidupan manusia di satu sisi, di sisi lain, kecepatan laju perubahan dan persaingan global mengarah pada pola kehidupan yang *turbulent*, sehingga kepemimpinan spiritual memegang peran penting tidak hanya dalam bidang sosial dan keagamaan, melainkan dalam bisnis global. Tugas pemimpin organisasi memikul tanggung jawab besar untuk menghantarkan organisasi yang dipimpinnya mampu memberikan jawaban terhadap perubahan yang cepat dan penuh ketidakpastian ini. Pemimpin dalam era global tidak cukup hanya mengandalkan kemampuan intelektual semata melainkan mengharuskan mereka menggunakan kekuatan batin dan harus berpijak kepada nilai-nilai etis.

Tobroni (2010: 19) menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual dapat dikatakan sebagai kepemimpinan sejati, yaitu kepemimpinan yang muncul dari dalam diri keluar untuk melayani mereka yang dipimpinnya (*leadership from inside out*), sebaliknya kepemimpinan konvensional, muncul dari luar ke dalam (*leadership from outside in*) lewat penghormatan dan pujian (*honor and praise*). Agustian (2001: 114) menyatakan bahwa pemimpin sejati adalah orang yang selalu mencintai dan memberi perhatian kepada orang lain, sehingga ia dicintai; memiliki integritas yang kuat, sehingga ia dipercaya oleh pengikutnya; selalu membimbing dan mengajari pengikutnya, memiliki kepribadian yang kuat dan konsisten, serta memimpin berlandaskan atas suara hati yang fitrah.

Kepemimpinan spiritual diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini (Tobroni, 2010: 6). Kepemimpinan spiritual boleh jadi merupakan puncak evolusi model kepemimpinan karena berpijak pada pandangan tentang kesempurnaan manusia

(*ahsani taqwim*), yaitu makhluk yang terdiri dari jasmani, nafsani, dan ruhani. Kepemimpinan spiritual adalah dengan hati berdasarkan pada etika religius, kepemimpinan yang mampu membentuk karakter, integritas, dan keteladanan yang luar biasa. Model kepemimpinannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal semata, melainkan lebih banyak dibimbing oleh faktor internal hati nuraninya. Dengan lain perkataan, bukan kondisi eksternal yang memengaruhi hati dan perilakunya, melainkan dari dalam hatinya memancar ke luar dirinya.

Kepemimpinan spiritual sebagai model kepemimpinan baru masih jarang digunakan dalam penelitian, sehingga masih diperlukan pengkajian dan pengembangan lebih lanjut. Kepemimpinan spiritual memiliki peranan penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, termasuk didalamnya adalah organisasi perbankan syariah. Pemimpin dan kepemimpinan yang cocok dengan karakteristik organisasi sangat dibutuhkan dalam rangka untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi, tanpa adanya kepemimpinan sangat berat bagi organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan yang dilandasi oleh nilai-nilai spiritual dalam perbankan syariah (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah) harus selalu dibangun dan diciptakan sedemikian rupa sehingga masing-masing individu memiliki tanggung jawab kepemimpinan, dalam arti bisa memimpin diri sendiri dan atau bawahannya, bisa menjadi contoh dan teladan di mana tindakan yang dilakukan sesuai dengan yang dikatakan, serta dibimbing oleh nilai-nilai religiusitas sehingga menjadi pemimpin yang memiliki martabat, jati diri, dan prinsip-prinsip yang dipertahankan tanpa dipengaruhi oleh kepentingan-kepentingan tertentu yang dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, praktik-praktik spiritual yang sudah dilakukan di

BPRS, seperti doa pagi, doa sore, pengajian mingguan, tahajud bersama, dan penyediaan sarana untuk beribadah hendaknya ditingkatkan lagi dalam rangka membangun nilai-nilai spiritualitas dan religiositas sebagai pedoman individu dalam menjalankan aktivitas perbankan yang sesuai dengan nilai-nilai syariah. Dengan demikian, masing-masing individu karyawan merasakan bahwa keberhasilan BPRS tidak hanya menjadi tanggung jawab para pimpinan atau manajer, namun menjadi tanggung jawab seluruh anggota organisasi. Selain itu, akan terjadi pula proses kaderisasi dalam kepemimpinan di BPRS, sehingga kebutuhan akan calon manajer dan atau direksi bisa dipenuhi dari sumber daya insani yang sudah ada (adanya promosi dari internal perusahaan).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan hal yang penting dalam organisasi. Mengingat pentingnya kepemimpinan spiritual tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana *spiritual leadership* individu karyawan BPRS Jawa Timur? 2) Apakah konstruk *spiritual leadership* valid dan reliabel?, dan 3) Apakah indikator visi (*vision*), keyakinan (*faith*), cinta altruistik (*altruistic love*), dan praktik spiritual (*inner life*) mampu membentuk konstruk/variabel *spiritual leadership*?

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) mendeskripsikan *spiritual leadership* individu karyawan BPRS Jawa Timur, 2) mengetahui validitas dan reliabilitas konstruk/variabel *spiritual leadership*, dan 3) menemukan faktor-faktor/indikator yang dapat membentuk variabel *spiritual leadership*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang validitas dan reliabilitas konstruk *spiritual leadership* pada konteks industri perbankan syariah (BPRS) di Jawa Timur sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya terkait dengan *Spiritual Leadership Theory*.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis validitas dan reliabilitas dengan SPSS version 19, serta analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*) dengan SEM (AMOS 19). Model akan diterima bila memenuhi kriteria *Goodness of Fit*, yakni *Chi-square*, *probability*, RMSEA, GFI, CFI, dan TLI. Interpretasi terhadap hasil pengukuran konstruk laten berpedoman pada tingkat signifikansi *loading factor* atau koefisien lamda (λ) yang berpatokan pada nilai *probability* (p), dianggap signifikan apabila nilai $p \leq 0,05$.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Jawa Timur yang memiliki kinerja keuangan sangat bagus dengan aset di atas dua miliar (Buchari, 2013), yaitu: BPRS Bhakti Sumekar (PT) Sumenep, BPRS Bhaktimakmur Indah (PT) Sidoarjo, BPRS Lantabur (PT) Jombang, BPRS Karya Mugi Santoso (PT) Surabaya, BPRS Al Mabur Babadan (PT) Ponorogo, BPRS Bumi Rinjani Kepanjen (PT) Malang, BPRS Mandiri Mitra (PT) Gresik, BPRS Kota Mojokerto (PT) Mojokerto, dan BPRS Daya Artha Mentari (PT) Pasuruan. Teknik sampling yang digunakan adalah *area proportional random sampling*.

Teknik sampling ini dilakukan dengan membagi sampel secara acak ke masing-masing BPRS berdasarkan wilayah yang terpilih dengan jumlah proporsional (Jogiyanto, 2004:78; Sugiyono, 2010:83). Data diperoleh dengan menggunakan metode survei atau *survey sample* (Singarimbun & Effendi (Ed.) 1989) melalui kuesioner kepada 288 karyawan tetap. Data yang kembali sebanyak 288 responden (100%) dan yang layak dilakukan analisis sebanyak 287 responden (*respon rate* sebesar 99,65%).

2. *Spiritual Leadership*

Model kausal Teori Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership Theory*) dikembangkan menggunakan sebuah model motivasi intrinsik yang didalamnya mencakup *vision*, *hope/faith*, *altruistic love*, teori tentang spiritualitas di tempat kerja, dan *spiritual well-being* (Fry, 2003, 2005). Kepemimpinan spiritual dapat dipandang sebagai paradigma baru dari spiritualitas di tempat kerja dalam konteks yang lebih luas (Dent *et al.*, 2005:625; Fry & Cohen, 2009:269). Peningkatan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) dapat memberikan manfaat dalam beberapa hal, seperti: “kreativitas individual, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan pribadi, dan komitmen, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi” (Krisnakumar & Neck, 2002:156). Selain itu, spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) memiliki pengaruh terhadap komitmen, kepuasan, dan keinginan untuk berhenti (Milliman *et al.*, 2003; Pawar, 2009), serta mengurangi ketidakhadiran dan *turnover* (Fry, 2003, 2005; Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

Fry (2003) pertama kali menguji kepemimpinan spiritual sebagai motivasi untuk mengubah dan meninjau motivasi berbasis jalur-tujuan, karismatik, transaksional, dan teori-teori kepemimpinan transformasional. Fry (2003) juga meninjau agama dan etika, dan nilai-nilai berbasis teori kepemimpinan yang menekankan bahwa pemimpin harus bersentuhan dengan nilai-nilai inti mereka dan mengkomunikasikan nilai-nilai tersebut kepada pengikutnya melalui visi, nilai-nilai, dan tindakan pribadi. Dengan demikian, pemimpin harus selaras dengan memuaskan kebutuhan pengikut untuk bertahan hidup melalui nilai-nilai spiritualitas universal, kerendahan hati, amal, dan kejujuran.

Fry (2003:711) memandang kepemimpinan spiritual sebagai kumpulan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain secara intrinsik, sehingga masing-masing memiliki kelangsungan hidup spiritual (*spiritual survival*) melalui keinginan (*calling*) dan keanggotaan (*membership*). Fry (2003) menyatakan bahwa *spiritual leadership* memiliki tiga dimensi yaitu *vision*, *hope/faith*, *altruistic love*. Fry *et al.* (2005) menggunakan lima dimensi dalam mengukur variabel *spiritual leadership*, yaitu: *vision*, *hope/faith*, *altruistic love*, *calling* dan *membership*. Kelima dimensi ini digunakan dalam penelitian Aydin & Ceylan (2009a,b), Asrun *et al.* (2012). Namun demikian, dalam perkembangan selanjutnya, dimensi *spiritual leadership* ditambah dengan *inner life* atau

praktik spiritual (Fry, 2009; Fry & Cohen, 2009; Hill *et al.*, 2013) sehingga *spiritual leadership* memiliki enam dimensi. Keenam dimensi ini (*vision, hope/faith, altruistic love, calling, membership, dan inner life*) dijabarkan dalam SLTQ (*Spiritual Leadership Theory Question*) digunakan dalam studi Fry *et al.* (2010).

Kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) mengarah pada kebutuhan yang paling mendasar, baik bagi para pemimpin (*leader*) maupun pengikutnya (*follower*) dalam menciptakan visi, nilai yang kongruen antar individu, memberdayakan tim, dan akhirnya, dapat lebih meningkatkan komitmen organisasional, produktivitas, kinerja keuangan, pertumbuhan penjualan dan profit, kesejahteraan pegawai, kepuasan, dan tanggung jawab sosial perusahaan (Fry, 2003:719; Fry, 2005: 64; Fry & Slocum, 2008:91; Fry & Cohen, 2009:270). Literatur lain menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual dapat memengaruhi komitmen karyawan, kesejahteraan psikologis, dan retensi (Fry & Slocum, 2008).

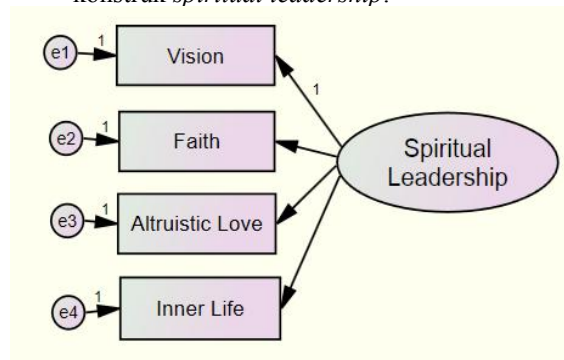
Pada dekade terakhir, kajian empiris tentang *spiritual leadership* menunjukkan bahwa *spiritual leadership* dapat memengaruhi kepuasan kerja (Aydin & Ceylan, 2009a; Asrun *et al.*, 2012; Masouleh *et al.*, 2013), komitmen organisasional (Fry *et al.*, 2005, 2011; Usman & Danish, 2010; Mansor *et al.*, 2013, 2015), pemberdayaan/*empowerment* (Chegini & Nezhad, 2012), kinerja (Fry *et al.*, 2011), *organizational citizenship behavior/OCB* (Chen & Yang, 2012; Raddanipour & Siadat, 2014), dan *organizational learning capacity* (Aydin & Ceylan, 2009b). Jeon *et al.* (2013) dalam studinya di Korea membuktikan bahwa faktor-faktor *spiritual leadership* (*vision, altruistic love, hope/faith, inner life, calling, dan membership*) memengaruhi komitmen organisasional, produktivitas, dan kepuasan.

Spiritual leadership dalam penelitian didefinisikan sebagai kepemimpinan individu karyawan (*self leadership*) yang merujuk pada nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang mengedepankan pada visi, keyakinan, cinta altruistik, dan praktik spiritual yang secara intrinsik memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, di mana kepemimpinan ini sebagai manifestasi dari keberhasilan kepemimpinan para pengelolanya (direksi, komisaris, dan atau dewan pengawas syariah). *Self leadership* ini didasarkan pada konsep kepemimpinan dalam konteks syariah, sebagaimana dijelaskan pada makna hadis riwayat Al Bukhari (Baqi, 2015:563) bahwa "...setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya." Selain itu, penilaian kepemimpinan spiritual yang diarahkan pada individu karyawan ini mengacu pada pendapat Kouzes & Posner (2004: 409) bahwa kepemimpinan merupakan tanggung jawab setiap orang.

Indikator yang digunakan dalam variabel ini mengacu pada penelitian Fry (2003, 2009), Fry & Cohen (2009), Fry *et al.* (2010) dan Hill *et al.* (2013) yaitu: visi (*vision*), keyakinan (*faith*), cinta altruistik (*altruistic love*), dan praktik spiritual (*inner life*). Kerangka konseptual yang berbasis pada keempat

dimensi tersebut dapat dilihat pada Gambar 1. Berdasarkan Gambar 1 disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H : Faktor atau indikator visi (*vision*), keyakinan (*faith*), cinta altruistik (*altruistic love*), dan praktik spiritual (*inner life*) mampu membentuk konstruk *spiritual leadership*.



Gambar 1. Kerangka Konseptual *Confirmatory Factor Analysis* Variabel *Spiritual Leadership*

3. Pembahasan

3.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan data kuesioner yang dianalisis (287 karyawan tetap), terlihat bahwa responden memiliki karakteristik yang heterogen. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, status, dan lama kerja menunjukkan bahwa karyawan perempuan sebanyak 42,2% (121 orang) sedangkan karyawan laki-laki sebanyak 57,8% (166 orang), umur karyawan terendah adalah 17 tahun, umur tertinggi 63 tahun, di mana karyawan yang berumur 17-24 tahun sebanyak 19,6% (55 orang), 25-44 tahun sebanyak 72,47% (208 orang) dan umur 45-63 tahun 8,36% (24 orang) dengan pendidikan SMA sebanyak 27,5% (79 orang), Diploma 3 sebanyak 7% (20 orang), S1 63,4% (182 orang), dan S2 2,1% (6 orang). Karyawan yang sudah menikah sebanyak 67,6% (194) dan belum menikah 32,4% (93 orang) dengan lama kerja ≤ 2 tahun sebanyak 32,4% (98 orang), lebih dari 2 tahun sampai dengan 5 tahun (35,6% atau 103 orang), lebih dari 5 tahun sampai dengan 10 tahun sebanyak 17,8% (51 orang) dan yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 12,2 % (35 orang).

Berdasarkan jawaban responden nilai rata-rata indikator visi (*vision*) sebesar 4 (baik), keyakinan (*faith*) sebesar 4,05 (baik), cinta altruistik (*altruistic love*) sebesar 3,83 (baik), dan praktik spiritual (*inner life*) sebesar 4,11 (baik). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *spiritual leadership* individu karyawan BPRS di Jawa Timur adalah baik (nilai rata-rata sebesar 4,00).

3.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas instrumen dengan *Product Moment Pearson Correlation* menunjukkan bahwa 22 item pernyataan variabel *spiritual leadership* (Tabel 1) adalah valid dengan nilai $r > 0,3$ (Sugiyono, 2010: 126). Sedangkan validitas konstruk dalam SEM (*Confirmatory Factor Analysis/CFA*) menunjukkan

bahwa keempat indikator adalah valid (Tabel 2) dengan nilai *loading factor* (λ) $\geq 0,5$ (Hair *et al.*, 2010: 665). Hasil pengujian reliabilitas menggunakan *internal consistency* (SPSS versi 19), menunjukkan bahwa *spiritual leadership* memenuhi reliabilitas konstruk dengan *Cronbach's alpha* sebesar 0,918 (Ghozali, 2011: 48; Hair *et al.*, 2010: 665), dan seluruh indikator reliabel yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar di atas 0,7 (yaitu visi = 0,868, keyakinan = 0,839, cinta altruistik = 0,812, dan praktik spiritual = 0,747).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen

No.	Butir Pernyataan*	Nilai r	Ket.
1.	vision1	0,807	Valid
2.	vision2	0,758	Valid
3.	vision3	0,829	Valid
4.	vision4	0,850	Valid
5.	vision5	0,801	Valid
6.	faith1	0,756	Valid
7.	faith2	0,804	Valid
8.	faith3	0,801	Valid
9.	faith4	0,769	Valid
10.	faith5	0,771	Valid
11.	altruistic love1	0,703	Valid
12.	altruistic love2	0,751	Valid
13.	altruistic love3	0,756	Valid
14.	altruistic love4	0,738	Valid
15.	altruistic love5	0,491	Valid
16.	altruistic love6	0,747	Valid
17.	altruistic love7	0,661	Valid
18.	inner life1	0,681	Valid
19.	inner life2	0,667	Valid
20.	inner life3	0,715	Valid
21.	inner life4	0,681	Valid
22.	inner life5	0,780	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2016)
*Diadaptasi dari Fry *et al.* (2010)

Hasil pengujian reliabilitas konstruk dengan analisis konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*) pada Tabel 2 menunjukkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan memberikan makna bahwa indikator yang mengukur konstruk/variabel laten memenuhi kriteria unidimensional (Hair *et al.*, 2010:679). Hal ini ditunjukkan oleh nilai *construct reliability* (CR) di atas 0,7 (CR sebesar 0,85) dan *average variance extracted* (AVE) di atas 0,5 (AVE sebesar 0,59)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Konstruk	Indikator	Standardized Loading	Kuadrat Standardized Loading	Error (1- Kuadrat Standardized Loading)	Construct Reliability	AVE
SL	Vision	0,858	0,736	0,264	0,85	0,59
	Faith	0,879	0,773	0,227		
	Altr. Love	0,593	0,352	0,648		
	Inner Life	0,701	0,491	0,509		
Total		3,031	2,352	1,648		
Kuadrat Total Standardized Loading		9,187				

Sumber: Data Primer Diolah (2016)

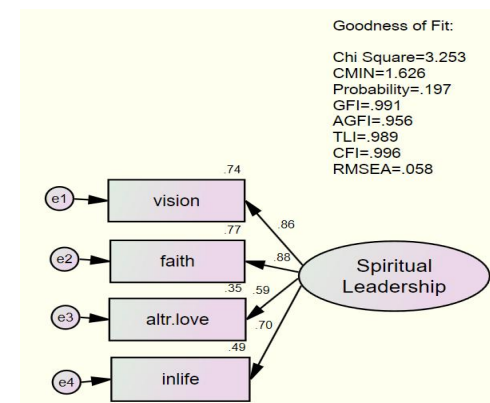
3.3 Pengujian Hipotesis dan Interpretasi

Berdasarkan pengolahan dan analisis data penelitian terhadap dimensi variabel/konstruk yang terbentuk dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*, hasilnya menunjukkan bahwa model bisa diterima (Tabel 3), karena semua indikator mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel/konstruk yang dibentuk. Hasil pengujian dengan model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) dengan program AMOS 19 tampak pada Gambar 2.

Tabel 3. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices

Kriteria	Hasil	Nilai Kritis *)	Evaluasi Model
Chi-Square	3,253	$\leq 5,991$	Baik
Probability	0,197	$\geq 0,05$	Baik
RMSEA	0,058	$\leq 0,08$	Baik
GFI	0,991	$\geq 0,90$	Baik
TLI	0,989	$\geq 0,95$	Baik
CFI	0,996	$\geq 0,95$	Baik
χ^2 Relatif (CMIN/DF)	1,626	$\leq 2,00$	Baik

Sumber : *) Hair *et al.* (1992), Wijanto (2008), Hair *et al.* (2010).



Gambar 2. Hasil Pengukuran Konstruk Spiritual Leadership dengan Confirmatory Factor Analysis

Tabel 4. Loading Factor (λ) Pengukuran Konstruk Spiritual Leadership

Indikator/Dimensi Variabel	Standardized Loading Factor (λ)	t hitung	Probability (p)	Ket.
Vision	0,858			Sig.
Faith	0,879	13,185	***	Sig.
Altruistic Love	0,593	8,459	***	Sig.
Inner Life	0,701	10,439	***	Sig.

Sumber: Data Primer Diolah (2016)
*** Signifikan pada level 0,001

Indikator dominan yang memengaruhi *spiritual leadership* adalah *faith* yaitu dengan *loading factor* (λ) sebesar 0,897. Hal ini membuktikan bahwa BPRS Jawa Timur yang operasionalnya berprinsip pada nilai-nilai syariah (agama Islam) dan pelaksanaan praktik-praktik spiritual yang telah dilakukan selama ini, seperti: doa pagi, doa sore, pengajian mingguan, tahajud bersama, dan tersedianya sarana ibadah yang memadai merupakan sumber inspirasi dan wawasan yang secara positif dapat memengaruhi perkembangan iman dan nilai-nilai cinta altruistik seseorang (Fry, 2009), mengingat dalam penelitian ini terbukti bahwa indikator keyakinan (*faith*) memiliki nilai *loading*

factor yang paling tinggi (yaitu sebesar 0,879) sebagai pembentuk konstruk/variabel kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) dibandingkan dengan ketiga indikator yang lain, yaitu indikator visi (*vision*) dengan *loading factor* sebesar 0,858; praktik spiritual (*inner life*) dengan *loading factor* sebesar 0,701; dan cinta altruistik (*altruistic love*) dengan *loading factor* sebesar 0,593.

Temuan penelitian ini mendukung teori atau konsep yang dijelaskan oleh Fry (2003, 2009), Fry & Cohen (2009), Fry *et al.* (2010), dan Hill *et al.* (2013) bahwa *spiritual leadership* dapat dibentuk melalui visi (*vision*), keyakinan (*faith*), cinta altruistik (*altruistic love*), dan praktik spiritual (*inner life*). Selain itu, temuan ini juga mendukung hasil studi empirik yang dilakukan oleh Chahardeh & Chegini (2015) yang membuktikan bahwa *spiritual leadership* memenuhi syarat reliabilitas dengan *alpha cronbach's* sebesar 0,90 (dengan indikator *vision* 0,91, *altruistic love* 0,87, *faith/hope* 0,80, *meaning* 0,83, *membership* 0,86, *commitment* 0,89, dan *performance feedback* 0,84); Fry *et al.* (2011) dengan reliabilitas instrumen (α) sebesar 0,92; Jeon *et al.* (2010) dengan *alpha* 0,81-0,91; dan Masouleh *et al.* (2013) dengan *alpha* 0,89.

Selain itu, temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Hughes *et al.* (2009) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan bukanlah posisi, akan tetapi kepemimpinan adalah sebuah proses atau hubungan yang melibatkan pemimpin, pengikut, dan situasi, sehingga di dalam proses tersebut hendaknya para pimpinan atau pengelola BPRS di Jawa Timur melakukan hal-hal yang luar biasa dalam membangun kepemimpinan spiritual di lingkungan BPRS. Selain itu, para pemimpin BPRS di Jawa Timur hendaknya melakukan praktik kepemimpinan teladan dan komitmen kepemimpinan (Kouzes & Pozner (2004) sebagai berikut: 1) Mencontohkan caranya, yaitu dengan menemukan suara hati dan memperjelas nilai-nilai pribadi sebagai seorang pemimpin; serta memberikan contoh dengan menyelaraskan tindakan dengan nilai-nilai bersama; 2) Menginspirasi visi bersama, yaitu dengan melihat peluang-peluang yang luhur di masa depan dan mengumpulkan orang-orang (karyawan) ke dalam visi bersama dengan memperhatikan aspirasi bersama; 3) Menantang proses, yaitu dengan mencari peluang melalui teknik-teknik yang inovatif untuk berubah dan tumbuh menjadi lebih baik dan berani mengambil risiko untuk meraih kesuksesan meskipun harus belajar dari kesalahan; 4) Memungkinkan orang lain bertindak, yaitu dengan memupuk kolaborasi guna meraih tujuan bersama dan membangun kepercayaan, serta memperkuat orang lain dengan membagi kekuasaan dan keleluasaan; dan 5) Menyemangati jiwa, yaitu dengan mengakui kontribusi dari setiap individu melalui penghargaan bagi pencapaian yang dihasilkan individu tersebut dan menciptakan semangat organisasi.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) *spiritual leadership* individu karyawan di BPRS Jawa Timur adalah baik (mean sebesar 4,00), 2) konstruk/variabel *spiritual leadership* memenuhi validitas dan reliabilitas yang baik, dan 3) semua dimensi/variabel indikator secara signifikan dapat membentuk variabel *spiritual leadership*, di mana indikator atau dimensi yang memiliki pengaruh dominan terhadap *spiritual leadership* adalah keyakinan (*faith*) dengan *loading factor* (λ) sebesar 87,9%. Dengan demikian, temuan penelitian ini mampu memberikan implikasi teoretis dalam pengembangan *Spiritual Leadership Theory* dan implikasi praktis untuk pengambilan kebijakan dalam penerapan pola kepemimpinan di BPRS Jawa Timur melalui praktik kepemimpinan teladan dan komitmen kepemimpinan, dan bagi peneliti lanjutan, dapat menguji model *spiritual leadership* hubungannya dengan variabel lain, memperluas unit penelitian atau menggunakan konteks industri yang berbeda sehingga hasil penelitian bisa digeneralisasi.

Daftar Pustaka

- Agustian, A.G. (2001): *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, Jakarta, Arga.
- Asrun, D. Zain, U. Salim, & A. Thoyib. (2012): *Spiritual leadership: The influence due to workplace spirituality, satisfaction, and deviant behavior (Case study at City Government of Kendari)*, *Journal of Business and Applied Scientific Research*, Vol. 2, No. 12, pp. 11978-11983.
- Aydin, B. & A. Ceylan. (2009a): A research analysis on employee satisfaction in term of organizational culture and spiritual leadership, *International Journal of Business and Management*, Vol. 4, No. 3, pp. 159-168.
- Aydin, B. & A. Ceylan. (2009b): The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity, *African Journal of Business Management*, Vol. 3, No. 5, pp. 184-190.
- Baqi, M.F.A. (2015): *Al-Lu'lu' wal Marjan Fima Ittafaqa 'Alaihi Asy-Syaikhani Al-Bukhari wa Muslim (Kumpulan Hadits Shahih Bukhari Muslim)*, Diterjemahkan oleh A.R. Hakim, Lc. Solo, Insan Kamil.
- Buchori, A. (2013): The best sharia finance institutions 2013: Menjaga likuiditas bank syariah, *Infobank*, Edisi Khusus Syariah 2013, September 2013.
- Chahardeh, F.A. & M.G. Chegini. (2015): The impact of spiritual leadership dimensions on turnover intention through employee empowerment, *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, Vol. 5 (S1), pp. 4975-4984.
- Chegini, M.G. & Z.F. Nezhad. (2012): The effect of spiritual leadership and other elements on employees' empowerment of Iran's bank: Case study of Guilan Province, *African Journal of Business Management*, Vol. 8, No. 28, pp. 8420-8434.
- Chen, C.Y. & C.F. Yang. (2012): The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: A multi-sample

- analysis, *J Bus Ethics*, Vol. 105, pp. 107-114.
- Dent, E.B., M.E. Higgins, & D.M. Wharff. (2005): Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions, *The Leadership Quarterly*, Vol. 16, pp. 625-653.
- Fry, L.W. (2003): Toward a theory of spiritual leadership, *The Leadership Quarterly*, Vol. 14, pp. 693-727.
- Fry, L.W. (2005): Toward a theory of ethical and spiritual well-being, and corporate social responsibility through spiritual leadership. In Robert A. Giacalone, Carole L. Jurkiewicz, Craig Dunn (Eds.), *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility*, United States of America, Information Age Publishing Inc.
- Fry, L.W. (2009): Spiritual leadership as a model for student inner development, *Journal of Leadership Studies*, Vol. 3, No. 3, pp. 79-82.
- Fry, L.W. & J.W. Slocum. (2008): Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership, *Organizational Dynamics*, Vol. 37, No. 1, pp. 86-96.
- Fry, L.W., L.L. Matherly, & J.R. Ouimet. (2010): Spiritual leadership balanced scorecard business model: the case of the Cordon Bleu-Tomasso Corporation, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Vol. 7, No. 4, pp. 283-314.
- Fry, L.W. & M.P. Cohen. (2009): Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures, *Journal of Business Ethics*. Vol. 84, pp. 265-278.
- Fry, L.W., S.T. Hannah, M.Noel, & F.O. Walumbwa. (2011): Impact of spiritual leadership on unit performance, *The Leadership Quarterly*, Vol. 22, pp. 259-270.
- Fry, L.W., S. Vitucci, & M. Cedillo. (2005): Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline, *The Leadership Quarterly*, Vol. 16, pp. 835-862.
- Ghozali, I. (2011): *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi 5, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giacalone, R.A. & C.L. Jurkiewicz. (2003): Toward a science of workplace spirituality. In R.A. Giacalone & C.L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, United State of America, M.E. Sharpe Inc.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (1992): *Multivariate Data Analysis With Readings*, 3rd Edition, New York, Macmillan Publishing Company.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010): *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition, New York, Pearson Prentice Hall.
- Hill, P.C., C.L. Jurkiewicz, R.A. Giacalone, & L.W. Fry. (2013): From concept to science: Continuing steps in workplace spirituality research, In R. F. Paloutzian and C.L. Park. *Handbook of the Psychology of Religion and Spirituality*, Second Edition, New York, Guilford Publications, Inc.
- Hughes, R.L., R.C. Ginnet, & G.J. Curphy. (2009): *Leadership: Enhancing the Lesson of Experience*, Sixth Edition, Singapore, McGraw-Hill.
- Jeon, K.S., D.L. Passmore, C. Lee, & W. Hunsaker. (2013): Spiritual leadership: a validation study in a Korean context, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Vol. 10, No. 4, pp. 342-357.
- Jogiyanto. (2004): *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, Edisi Pertama, Yogyakarta, BPFE.
- Krisnakumar, S. & C.P. Neck. (2002) The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*. 17 (3): 153-164.
- Kouzes, J.M. & B.Z. Posner. (2004): *The Leadership Challenge*, Diterjemahkan oleh R. Sjahrial, Edisi Ketiga, Jakarta, Erlangga.
- Mansor, N., A.H. Ismail, M.A.M. Alwi, & N. Anwar. (2013): Relationship between spiritual leadership and organizational commitment in Malaysians’ Oil and Gas Industry, *Asian Social Science*, Vol. 9, No. 7, pp. 179-191.
- Mansor, N., R. Mahmood, & A.H. Ismail. (2015): Moderating effect on spiritual leadership and organizational commitment relationship: A case of Malaysians’ Oil and Gas Industry, *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, Vol. 4, No.10S, pp. 45-57.
- Masouleh, S.A., H.M. Koochaksaraei, N. Saeedi, & S.I. Mousavian. (2013): Studying the relationship between spiritual leadership and job satisfaction, *Elixir Human Res. Mgmt*, Vol. 56, pp. 13476-13480.
- Milliman, J., A.J. Czaplewski, & J. Ferguson. (2003): Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16, No. 4, pp. 426-447.
- Pawar, B.S. (2009): Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effect, *Leadership and Organizational Development Journal*, Vol. 30, No. 8, pp. 759-777.
- Raddanipour, M. & S.A. Siadat. (2013): Studying the relationship among spiritual leadership and organizational citizenship behavior attributes (Case study: Registry of Deeds and Landed-Estate Propertis in Isfahan provinsi), *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol. 5, No. 8, pp. 181-196.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. (Ed.). (1989): *Metode Penelitian Survei*, LP3EF, Jakarta.
- Sugiyono (2010): *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Cetakan Kesepuluh, Bandung, CV ALFABETA.
- Tobroni. (2010): *The Spiritual Leadership*, Cetakan Kedua, Malang, UMM Press.
- Wijanto, S.H. (2008): *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8, Konsep dan Tutorial*, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Graha Ilmu.