

**PENGARUH IMPLEMENTASI WORKPLACE SPIRITUALITY
DAN KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19
(STUDI KASUS CV. AL WUSTHO SUKOHAJO)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

**SHAFINA HANIFFAJRI DEWAYANI
NIM. 195211141**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID
SURAKARTA
2023**

**PENGARUH IMPLEMENTASI WORKPLACE SPIRITUALITY DAN
KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
MASA PANDEMI COVID-19
(STUDI KASUS CV. AL WUSTHO SUKOHAJO)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

SHAFINA HANIFFAJRI DEWAYANI
NIM. 195211141

Surakarta, 25 Januari 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Moh. Rifqy Khairul Umam, S.E., M.M.
NIP. 19890102 201403 1 002

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : SHAFINA HANIFFAJRI DEWAYANI
NIM : 19.52.11.141
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul "PENGARUH IMPLEMENTASI WORKPLACE SPIRITUALITY DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI (STUDI KASUS CV. AL-WUSTHO SUKOHARJO)".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukoharjo, 25 Januari 2023



Shafina Haniffajri Dewayani
NIM. 19.52.11.141

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SHAFINA HANIFFAJRI DEWAYANI
NIM : 19.52.11.141
Program Studi : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa skripsi ini berjudul "PENGARUH IMPLEMENTASI WORKPLACE SPIRITUALITY DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS KARYAWAN CV. AL-WUSTHO SUKOHARJO)".

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti / dilakukan sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Sukoharjo, 25 Januari 2023



Shafina Haniffajri Dewayani
NIM. 19.52.11.141

Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Shafina Haniffajri Dewayani

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi / laporan internship saudara Shafina Haniffajri Dewayani NIM: 19.52.11.141 yang berjudul:

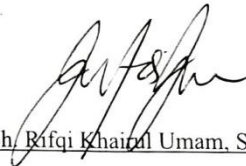
“PENGARUH IMPLEMENTASI WORKPLACE SPIRITUALITY DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS CV. AL-WUSTHO SUKOHARJO)”

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 25 Januari 2023
Dosen Pembimbing Skripsi



Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M.

NIP. 19890102 201403 1 002

PENGESAHAN

**PENGARUH IMPLEMENTASI WORKPLACE SPIRITUALITY DAN
KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI MASA PANDEMI COVID-19
(Studi Kasus CV. Al-Wustho Sukoharjo)**

Oleh:

SHAFINA HANIFFAJRI DEWAYANI
NIM. 19.52.11.141

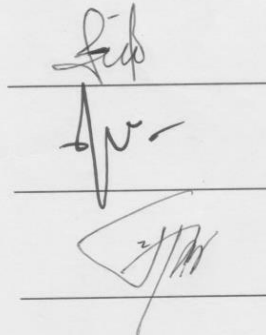
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Jumat tanggal 10 Februari 2023 M / 19 Rajab 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Puspa Novita Sari, M.M.
NIP. 19911113 201903 2 022

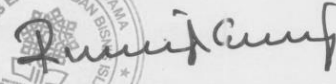
Penguji II
M. Rofiq Junaidi, M.Hum.
NIK. 19760314 201701 1 144

Penguji III
Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M.
NIP. 19860131 201403 1 004



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 6)

“Muhasabah untuk yang lalu, berikhtiar untuk hari ini, bertawakal untuk yang akan datang, dan bersyukur di setiap saat”

(Shafina Haniffajri Dewayani)

PERSEMBAHAN

Yang Utama dari Segala-Nya

Sujud syukur saya ucapkan kepada Allah SWT. karena telah memberikan cinta dan kasih serta rahmat-Nya dalam memberikan kelancaran serta kemudahan sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan baik.

Saya Persembahkan Skripsi Ini Untuk Orang yang Saya Cintai dan Sayangi

Bapak, Ibu, dan Keluarga Terkasih

Bapak Ibu saya, Dr. H. Muh. Fajar Shodiq, M.Ag., dan Candra Nila Murti Dewojati, S.Ag., serta saudara-saudara saya Muhammad Mahsyah Nawaffani, S.I.Kom., dan Alfiani Ashma Zharifa, terima kasih atas dukungan dan kepercayaan yang selalu kalian berikan. Terima kasih atas semua cinta dan kasih sayang yang kalian berikan kepada saya. Pencapaian ini adalah persembahan istimewa untuk kalian sebagai wujud rasa terima kasih atas segala pengorbanan dan jadi payah kalian sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan dan mendapat gelar sarjana ini.

Dosen Pembimbing Tugas Akhir Saya

Bapak Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing tugas akhir saya. Terima kasih banyak atas nasehat, arahan, bantuan, serta bimbingan yang Bapak berikan. Tidak akan pernah saya lupakan segala jasa yang Bapak berikan selama ini.

Sahabat dan Teman-Teman

Terima kasih banyak teman-teman Manajemen Bisnis Syariah kelas A dan D angkatan 2019, alumni MA Al-Islam Jamsaren Surakarta kelas IPA angkatan 2017, dan teman-teman KKN Kel. 62 Desa Demakan tahun 2022 untuk segala kenangan dan semangatnya. Untuk para sahabat dan teman baik saya Diina,

Sarah, Rina, Luthfi, Rahma, Sita, Adinda, Shela, Anggi, Arum, Andini, Yulia, Isna, Anggun, Rofi, Amalia, Meyliana, Tika, Rima, Ida, Lorensa, Fatimah, dan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu di sini, saya mengucapkan banyak terima kasih atas nasehat dukungan serta support yang selalu kalian berikan selama saya mengerjakan tugas akhir skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Implementasi Workplace Spirituality dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus CV. Al-Wustho Sukoharjo)”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Mudofir, S.Ag.,M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. H. Khairul Imam, S.H.I, M.S.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

5. Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Bapak Mochammad Tri, A.Md selaku HRD di CV. Al-Wustho Sukoharjo yang telah memberi izin dan membantu dalam proses penggalian data penelitian di CV. Al-Wustho Sukoharjo.
9. Bapak Dr. H. Muh. Fajar Shodiq, M.Ag., Ibu Candra Nila Murti Dewojati, S.Ag., dan saudara-saudaraku Muhammad Mahsyah Nawaffani, S.I.Kom., dan Alfiani Ashma Zharifa serta keluarga besarku, terimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah kulupakan.
10. Sahabat-sahabatku Diina, Sarah, Rina, Luthfi, Rahma, Sita, Adinda, Shela, Anggi, Arum, Andini, Yulia, Isna, Anggun, Rofi, Amalia, Meyliana, Tika, Rima, Ida, Lorensa, Fatimah dari teman-teman Manajemen Bisnis Syariah kelas A dan D angkatan 2019, alumni MA Al-Islam Jamsaren Surakarta kelas IPA angkatan 2017, dan teman-teman KKN Kel. 62 Desa Demakan tahun 2022 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada

penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 25 Januari 2023

Penulis



Shafina Haniffajri Dewayani

NIM. 19.52.11.141

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the application of workplace spirituality and islamic leadership on employee performance at CV. Al-Wustho Sukoharjo.

The method used in this research is a quantitative research method. The total data used in this study are 30 employees who work at CV. Al-Wustho Sukoharjo. This study used multiple regression analysis and tested the hypothesis by processing the data using the help of the IBM SPSS 28 application.

The findings of this study indicate that there is a positive and significant relationship between workplace spirituality and employee performance at CV. Al-Wustho Sukoharjo. While the islamic leadership variable has no positive and significant effect on the performance of employees at CV. Al-Wustho Sukoharjo. However, it was found that together or simultaneously the workplace spirituality and islamic leadership variables had a positive and significant effect on employee performance at CV. Al-Wustho Sukoharjo.

Keywords: workplace spirituality, islamic leadership, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan dari *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di CV. Al-Wustho Sukoharjo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Total data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan yang bekerja di CV. Al-Wustho Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi berganda dan uji hipotesis dengan olah data menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 28.

Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa, adanya hubungan positif dan signifikan antara *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan di CV. Al-Wustho Sukoharjo. Sedangkan variabel kepemimpinan islami tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Al-Wustho Sukoharjo. Namun ditemukan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Al-Wustho Sukoharjo.

Kata kunci: *workplace spirituality*, kepemimpinan islami, kinerja karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iv
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	x
ABSTRACT	xiii
ABSTRAK	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Batasan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian	10

1.7	Jadwal Penelitian	11
1.8	Sistematika Penulisan	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA		14
2.1	Landasan Teori	14
	2.1.1 <i>Workplace Spirituality</i>	14
	2.1.2 Kepemimpinan Islami	19
	2.1.3 KinerjaKaryawan	23
2.2	Teori Yang Relevan	26
2.3	Penelitian Yang Relevan.....	31
2.4	Kerangka Berpikir.....	37
	2.4.1 <i>Workplace Spirituality</i>	37
	2.4.2 Kepemimpinan Islami	39
	2.4.3 Kinerja Karyawan	39
2.5	Hipotesis	40
BAB III		43
METODE PENELITIAN		43
3.1	Jenis Penelitian	43
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
3.3	Populasi dan Sampel.....	44
	3.3.1 Populasi	44
	3.3.2 Sampel.....	44
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	45

3.5	Variabel Penelitian.....	45
3.5.1	Variabel Independen	45
3.5.2	Variabel Dependen.....	46
3.6	Definisi Operasional Variabel	46
3.7	Analisis Data.....	47
3.7.1	Statistik Deskriptif.....	48
3.7.2	Skala Likert	48
3.7.3	Uji Instrumen.....	49
3.7.4	Uji Asumsi Klasik	50
3.7.5	Analisis Uji Ketepatan Model	52
3.7.6	Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
3.7.7	Analisis Uji t.....	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		57
4.1	Gambaran Umum Penelitian.....	57
4.1.1	Profil CV. Al-Wustho Sukoharjo.....	57
4.2	Deskripsi Responden	61
4.3	Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	67
4.3.1	Uji Instrumen.....	67
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	71
4.3.3	Uji Ketepatan Model	74
4.3.4	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	76

4.3.5 Uji Hipotesis (UjiT)	78
4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data	80
BAB V PENUTUP	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	86
5.3 Implikasi	87
5.4 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Yang Relevan	31
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.2. Tabel Skala Likert.....	49
Tabel 4.1 Domisili Responden.....	61
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	62
Tabel 4.3 Umur Responden.....	63
Tabel 4.4 Jenis Kelamin Responden	64
Tabel 4.5 Pendapatan Tiap Bulan Responden.....	64
Tabel 4.6 Bidang Usaha Responden	65
Tabel 4.7 Divisi Kerja Responden	66
Tabel 4.8 Lama Kerja Responden.....	67
Tabel 4.9 Uji Validitas Workplace Spirituality	68
Tabel 4.10 Uji Validitas Kepemimpinan Islami	69
Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.12 Uji Realibilitas	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	75
Tabel 4.17 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	76
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bukti CV. Al-Wustho Eksis Saat Pandemi.....	6
Gambar 1.2 Bukti CV. Al-Wustho Eksis Saat Pandemi.....	7
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Tabel Jadwal Penelitian.....	95
Lampiran 2: Surat Izin Penelitian	96
Lampiran 3: Kuisisioner Penelitian	97
Lampiran 4: Dokumentasi Observasi.....	104
Lampiran 5: Daftar Pertanyaan Wawancara	106
Lampiran 6: Tabulasi Data Responden	109
Lampiran 7: Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas	113
Lampiran 8: Output SPSS Uji Asumsi Klasik	116
Lampiran 9: Output SPSS Uji Ketepatan Model	118
Lampiran 10: Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda.....	119
Lampiran 11: Output SPSS Uji Hipotesis (Uji t).....	120
Lampiran 12: SOP Kegiatan Harian Karyawan CV. Al-Wustho.....	121
Lampiran 13: Daftar Riwayat Penulis.....	124
Lampiran 14: Cek Plagiasi Turnitin.....	126

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kini dunia diguncang dampak pandemi Covid-19 yang tidak terbatas pada masalah kesehatan. Pandemi juga mencengkeram sektor manufaktur bahkan sektor korporasi dan UMKM sejak April 2020. Pemerintah tidak tinggal diam, berupaya menghidupkan perekonomian nasional di tengah pandemi Covid-19 yang masih berlangsung dengan menggalakkan sektor UMKM yang menjadi pusat perekonomian yang mana banyak pegawai/SDM yang terlibat langsung di dalamnya. Hal ini menjadi perhatian serius karena jumlah UMKM di Indonesia tidak sedikit yaitu 64,19 juta dimana data UMK atau Usaha Mikro dan Kecil mendominasi yaitu 64,13 juta (99,92%) dari total sektor usaha. Efek negatif dari pandemi Covid-19 disini memberikan pengaruh yang begitu besar pada perusahaan UMK. Berdasarkan survei KIC disebutkan pula bahwa para pelaku UMKM telah melakukan banyak upaya untuk mempertahankan kondisi operasionalnya (Bahtiar, 2021).

Antara lain, mereka menerapkan beberapa langkah efisiensi, seperti: mengurangi produksi barang/jasa, mengurangi saluran penjualan dan pemasaran, mengurangi jam kerja karyawan, sehingga dalam kasus terburuk para SDM harus di PHK (Bahtiar, 2021). Demikian pula pada laporan Industri Internasional 2020 dalam Organisasi Perburuhan Internasional menemukan bahwa dampak krisis pandemi Covid-19 telah menyebabkan fenomena kehilangan pekerjaan atau PHK secara masif. Hal ini tentunya akan meningkatkan pengangguran dan persaingan

antar pekerja di masa mendatang. Dengan demikian, hal itu menyebabkan kondisi ekonomi dunia dalam situasi yang sangat sulit, di mana ratusan ribu perusahaan harus dirampingkan dan jutaan pekerja kehilangan pekerjaan (Blustein, 2020).

Indonesia juga menghadapi situasi ini, dimana masyarakat kecil yang bekerja di sektor korporasi terguncang oleh resesi ekonomi nasional akibat PHK massal di berbagai wilayah Indonesia. Perusahaan harus mem-PHK pekerjanya karena tidak bisa lagi membayar gaji bulanan pekerjanya. Salah satu daerah utama yang terkena dampak PHK akibat pandemi Covid-19 adalah daerah Sukoharjo Jawa Tengah. Solopos.com melaporkan (14/06/2022) ada 24 perusahaan yang mem-PHK dan merumahkan sebagian besar karyawannya. Menurut data, pada awal Juni 2020, sebanyak 1.133 orang di-PHK, sementara 4.037 dirumahkan. Total keduanya terkena dampak 5.170 orang, jumlah yang cukup mencengangkan di tingkat kabupaten. Para pekerja ini berasal dari berbagai bidang di dalam perusahaan, antara lain perusahaan perhotelan, sandang, klinik kesehatan, furniture dan lain-lain (Wardani, 2020).

Pada akhirnya posisi SDM sangat terancam dan dirugikan, di sisi lain perusahaan juga mengalami keterpurukan. Sedangkan studi tentang kelangsungan hidup perusahaan di masa krisis masih terbatas (Karadag, 2016). Maka dari itu peneliti tertarik dalam melakukan eksplorasi solusi atas kondisi tersebut dengan prinsip yang menyejahterakan semua pihak, keadilan yang merata, dan membawa perusahaan menuju kesuksesan yang berkelanjutan di segala kondisi tak terkecuali fenomena pandemi Covid-19 ini sebagaimana yang termuat dalam nilai dari prinsip *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami. Sebagai budaya

perusahaan yang relatif jarang diterapkan, budaya *workplace spirituality* masih kurang dipelajari. Begitupula dengan kepemimpinan islami sehingga perlu dilakukan kajian lebih dalam secara empiris untuk menguatkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan sorotan studi kasus yang berbeda. Terlebih lagi mayoritas penelitian terdahulu mengenai *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami banyak dilakukan pada lembaga pendidikan dan masih sedikit penelitian yang dilakukan di perusahaan (Wulandari & Sudarma, 2017).

Karena manusia terdiri dari aspek fisik dan spiritual dalam proses perkembangan manusia, spiritualitas tempat kerja menyadari bahwa mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan dapat dicapai dengan mencapai keseimbangan antara kebutuhan spiritual dan material. Harus dikelola dengan benar dan tepat untuk akhirnya membentuk manusia yang berkualitas. Stres dan ketidakteraturan kehidupan kerja tentu membutuhkan solusi yang tepat, untuk menemukan solusi yang tepat harus kembali ke akar spiritualitas manusia (Rachman, Soesilo, & Choirul, 2014). Begitupun dengan Kepemimpinan Islami yang mengangkat derajat para karyawannya karena mereka memiliki karakteristik yang berbeda dengan jenis kepemimpinan yang lainnya. Ciri-ciri tersebut berupa orang-orang yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangannya mengikuti bawahan/staf (Subhan, 2013).

Mangkunegara (2013) memaparkan dalam kajiannya bahwa kinerja seorang karyawan adalah jumlah dari upaya kualitatif dan kuantitatifnya dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

(Mangkunegara, 2013). Dalam manajemen, penting untuk menciptakan *workplace spirituality* yang nantinya dapat mendorong munculnya kreativitas dan pada akhirnya membuat karyawan lebih kompetitif dan produktif (Gull & Doh, 2004). Adapun kepemimpinan islami juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan, 2000). Kepemimpinan islami disini diartikan bagaimana sikap seorang pemimpin terhadap bawahannya diselaraskan dengan sifat-sifat kepemimpinan dalam nilai-nilai Islami seperti ketekunan, panutan bagi bawahan, penonjolan diri, dan tentunya pertimbangan terhadap orang lain. Gaya kepemimpinan ini diimplementasikan dalam program kerja spiritual (Astriati, 2022). Bukti empiris dapat ditemukan pada penelitian sebelumnya pada studi kasus PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. (Wulandari & Sudarma, 2017), Perusahaan Percetakan Mangrove Yogyakarta (Astriati, 2022). dan Waroeng SS (Spesial Sambal) Yogyakarta (Sunanda, 2020).

Pentingnya penelitian ini untuk dilakukan mengingat banyaknya perusahaan terkhusus daerah Kabupaten Sukoharjo yang jatuh terpuruk hingga terpaksa harus melakukan PHK terhadap ribuan karyawan dikarenakan terdampak adanya kondisi pandemi Covid-19. Sehingga penelitian ini dapat menjadi terobosan bagi perusahaan yang terpuruk ditengah pandemi dengan merefleksikan dari adanya perusahaan yang telah menerapkan *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami yang mana mereka berhasil *survive* tak sekadar bertahan namun juga memperoleh *sustainability* usaha, salah satunya dengan melihat fenomena yang dikaji pada CV. Al-Wustho Sukoharjo ini.

CV. Al-Wustho Sukoharjo merupakan perusahaan yang membawahi 3 bidang usaha diantaranya Al-Wustho Technologies yang bergerak dibidang *software developer*, IDBC (Islamic Digital Boarding Collage) yang bergerak dibidang pendidikan IT dan *entrepreneur* tingkat S1, dan Aflaha Hijab Expert yang bergerak dibidang *fashion* dan konveksi. CV. Al-Wustho Sukoharjo sendiri resmi pada tahun 2020 yang sebelumnya ketiga bidang usaha tersebut belum menjadi satu kesatuan usaha. Di bawah kepemimpinan Junaedy Alfian, CV. Al-Wustho Sukoharjo telah menerapkan *Workplace Spirituality* dan Kepemimpinan Islami melalui regulasi dan SOP Perusahaan yang harus diikuti para karyawannya. Salah satunya kegiatan *Halaqoh Dhuha* dimana seluruh karyawan diharuskan melakukan serangkaian kegiatan spiritual berupa ibadah yang dimulai dengan tafsiran hadist secara bersama hingga tausiyah serta ditutup dengan kegiatan *self upgrading*.

Hal tersebut tak putus dilakukan hingga munculnya pandemi yang mana di CV. Al-Wustho Sukoharjo ini justru memperoleh *sustainability* usaha. Dibuktikan salah satunya melalui website di salah satu bidang usaha CV. Al-Wustho yakni Al-Wustho Technologies dengan nama website *elfanbookless.com* bahwa saat pandemi mereka tetap mendapat banyak *customer*. Salah satunya Universitas Muhammadiyah Banjarmasin (UMB) dalam proses akreditasinya yang membutuhkan software berbasis *e-library/bookless library*. Hasil kerjasama berupa software buatan Al-Wustho Technologies ini menghasilkan akreditasi A yang diperoleh UMB.



Sumber: <http://elfanbookless.com/>

Gambar 1.1 Bukti CV. Al-Wustho Eksis Saat Pandemi

Selain itu ditengah keterpurukan pandemi dimana banyak perusahaan yang mengalami *collapse* justru yang terjadi di CV. Al-Wustho adalah sebaliknya yakni mereka terus melakukan pembangunan fisik. Bidang usaha IDBC (Islamic Digital Boarding Collage) milik CV. Al-Wustho ini melakukan pembangunan pada asrama putra dan putri yang mana dilakukan ditengah pandemi berlangsung. Peneliti telah melakukan observasi sejak pandemi berlangsung sehingga menyaksikan sendiri bagaimana proses pembangunan dilakukan hingga kini pengerjaan selesai dan telah dihuni oleh para mahasantri. Bukti kesuksesan juga diperkuat melalui penuturan dari hasil wawancara pihak HRD CV. Al-Wustho Sukoharjo Bapak Mochammad Tri, A.Md. yang menjelaskan bahwasannya di CV. Al-Wustho Sukoharjo tidak sama sekali melakukan PHK terhadap karyawan, bahkan juga tidak dilakukan pemotongan gaji terhadap karyawan. (Tri, 2022)



Asrama Putra IDBC

Asrama Putri IDBC



Wawancara dengan HRD CV. Al-Wustho Sukoharjo

Gambar 1.2 Bukti CV. Al-Wustho Eksis Saat Pandemi

Adapun penelitian ini tentunya juga berkontribusi meperdalam pengetahuan mengenai *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami bagi para praktisi keilmuan ekonomi syariah serta dapat menjadi referensi rujukan literatur keilmuan SDM berbasis syariah. Kemudian yang terakhir, penelitian ini juga melanjutkan dan meperkuat dari adanya penelitian sebelumnya dengan sajian studi kasus yang berbeda serta adanya bahasan kesenjangan dari penelitian sebelumnya. Pada bagian berikut, penelitian ini ingin melihat sejauh mana *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo yang dapat dilihat melalui hasil kajian

penelitian. Yang mana dari kinerja karyawan inilah yang membawa suatu usaha tersebut dapat bertahan dan menjadi semakin sukses hingga memperlebar usahanya, serta mengalami perkembangan pesat, salah satunya dengan pembangunan-pembangunan yang terus dilakukan bahkan di tengah situasi sulit seperti saat pandemi ini. Sehingga dapat menjadi bukti yang valid bahwa sistem berbasis *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami sebagai solusi *sustainability* usaha di tengah keterpurukan pandemi.

1.2 Identifikasi Masalah

Kesimpulan identifikasi masalah yang dapat diambil dari penjelasan latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pandemi Covid-19 membuat perusahaan dan SDM mengalami keterpurukan luar biasa terutama di Kabupaten Sukoharjo yang dibuktikan melalui kasus PHK yang mencapai 5.170 orang. Di tengah kondisi yang memprihatinkan ini CV. Al-Wustho justru memperlihatkan eksistensinya sebagai perusahaan *survive* dan memperoleh *sustainability* usaha dibuktikan dengan kesuksesan yang ditorehkan di saat pandemi berlangsung. Adanya fenomena gap ini menarik untuk dikaji lebih lanjut terutama dengan apa yang terjadi di CV. Al-Wustho Sukoharjo.
2. CV. Al-Wustho Sukoharjo dalam memperoleh kesuksesan di tengah pandemi ini terkait dengan adanya implementasi *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami pada perusahaan. Perlu dikaji lebih lanjut apakah terdapat keterkaitan implementasi *workplace spirituality* dan

kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan sebagai faktor kesuksesan usaha di tengah pandemi.

1.3 Rumusan Masalah

Banyaknya perusahaan di Sukoharjo yang telah melakukan PHK terhadap karyawan di mana jumlahnya menyentuh hingga 5.170 orang ini perlu menjadi perhatian utama di kalangan pakar ataupun civitas ekonomi. Adanya terobosan studi tentang kelangsungan hidup perusahaan sangat dibutuhkan agar ke depan perusahaan dapat lebih siap dalam mengantisipasi masa krisis seperti pandemi ini. CV. Al-Wustho Sukoharjo menjadi salah satu perusahaan yang tak hanya berhasil *survive*, bertahan, dan memperoleh *sustainability* usaha namun juga berkembang di masa pandemi. Hal ini dapat menjadi refleksi bagi perusahaan lain dalam memperhatikan kelangsungan hidupnya untuk melewati masa krisis. Untuk itu perlu dilakukan studi lebih lanjut mengenai fenomena yang ada di CV. Al-Wustho Sukoharjo ini. Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih jelas dan terarah serta mengacu pada uraian di atas, maka disusunlah rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Al-Wustho Sukoharjo?
2. Apakah kepemimpinan islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Al-Wustho Sukoharjo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulis melakukan penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis sejauh mana *workplace spirituality* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo.

2. Untuk menganalisis sejauh mana kepemimpinan islami memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam setiap penelitian mengingat adanya batasan masalah. Keterbatasan penelitian ini akan memberikan ruang lingkup yang tepat dan mudah dipahami sehingga hasil yang diperoleh lebih terarah. Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian ini hanya membahas pada dampak dari implementasi *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami atau *Islamic leadership* terhadap *work performace* atau kinerja karyawan dengan sorotan fenomena yang terjadi di CV. Al-Wustho Sukoharjo.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Kajian ini dapat menjadi hal yang positif bagi para sarjana yang berkecimpung di bidang ekonomi Islam, khususnya penulis yang ingin mempelajari lebih jauh tentang spiritualitas tempat kerja dan kepemimpinan Islam dalam bisnis atau korporasi di Indonesia. Kajian ini juga menawarkan refleksi tentang upaya peningkatan penerapan tempat kerja spiritual dan kepemimpinan Islam, khususnya dalam ekonomi Islam.

Selain itu, meski tidak signifikan, penelitian ini diharapkan dapat membawa perkembangan dunia ilmu pengetahuan khususnya di bidang ekonomi Islam. Hal ini disebabkan eksplorasi spiritualitas di tempat kerja

dan kepemimpinan islami di CV. Al-Wustho Sukoharjo adalah salah satu perusahaan yang sukses dan berkembang pesat di berbagai bidang termasuk konveksi, lembaga pendidikan hingga produsen produk teknologi, yang belum pernah dilakukan sebelumnya, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan nantinya, serta referensi dalam merumuskan penelitian lebih lanjut tentang spiritualitas tempat kerja dan kepemimpinan islami.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil kajian ini dapat membawa pemahaman baru bagi masyarakat luas, khususnya cendekiawan muslim dan pengusaha muslim, sehingga mereka memahami dan memiliki sikap yang sama tentang bagaimana *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami dapat diterapkan dan banyak hal positifnya, serta efek dan dampak yang dapat dicapai. Penelitian ini dapat memberikan terobosan bagi masyarakat yang terbebas dari belenggu kebangkrutan di masa pandemi ini.

3. Manfaat kebijakan

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar kebijakan pemerintah yang diterapkan pada setiap perusahaan atau bisnis, serta elemen sosial dalam strategi *workplace spirituality* dan kepemimpinan Islam di Indonesia dan khususnya di wilayah Jawa Tengah yaitu Kabupaten Sukoharjo.

1.7 Jadwal Penelitian

Terlampir

1.8 Sistematika Penulisan

Agar dapat mendukung ilustrasi yang pasti dan ikhsif tentang penulisan kajian riset, maka disusun sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab dengan deskripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memberikan informasi latar belakang beserta resume studi kasus tentang dampak tuntunan Islam terhadap penerapan *workplace spirituality* dan kinerja karyawan selama pandemi Covid-19 di CV. Al-Wustho Sukoharjo. Suatu sistem yang terdiri dari identifikasi masalah, rumusan masalah, pendefinisian masalah, rencana penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab berikut ini memberikan tinjauan literatur yang mendukung penelitian: teori seputar variabel dalam kajian penelitian ini, seperti *workplace spirituality*, kepemimpinan islami, dan *work perfomace* atau kinerja karyawan. Ini juga memperkenalkan studi terkait, kerangka kerja penelitian, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga ini memuat antara lain jenis kajian yang menggunakan metode kuantitatif oleh penulis, dan di mana serta kapan peneliti mengamati. Deskripsi populasi dan sampel dan bagaimana peneliti mengumpulkan data. Selain itu, bab ini menjelaskan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan sampel data. Bagian ini juga menjelaskan apa yang dimaksud dengan variabel penelitian, analisis data yang digunakan dalam penelitian, dan definisi operasional penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini berisi wawasan dari semua studi relevan yang dilakukan, uji, pembahasan data hasil studi (penyempurnaan asumsi), dan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Bagian ini merupakan kumpulan kajian yang terdiri dari kesimpulan, ketergantungan kajian (saran), dan implikasi kajian berupa petunjuk.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Workplace Spirituality*

1. Pengertian *Workplace Spirituality*

Spiritualitas menurut Conger (1994) adalah pencapaian kepribadian sejati atau aktualisasi diri. Karena spiritualitas mengungkapkan keagungan yang Tuhan berikan kepada kita, menjelaskan emosi kita, menyelidiki kekuatan batin kita, dan mengungkapkan siapa kita sebenarnya pada inti kita, ini disebut sebagai pengetahuan hati (Jani Y, W. A, & Sofia A.P, 2017). *Workplace spirituality* membentuk pandangan adanya berbagai manajemen perusahaan maupun analisis serta harmonisasi kesejahteraan bagi seluruh sumber daya manusiannya (Putri, 2019). Menurut Robbins dan Judge (2008), kesadaran bahwa individu memiliki kehidupan batin yang berkembang dan tumbuh melalui pekerjaan yang bermakna dalam lingkungan masyarakat merupakan pengertian *workplace spirituality* atau dikenal dengan spiritualitas tempat kerja. (Jani Y, W. A, & Sofia A.P, 2017).

Dalam Ashmos dan Duchon (2000) dijelaskan, spiritualitas di tempat kerja merupakan komponen dari iklim organisasi dimana sekelompok orang bekerja sama, seperti para karyawan yang memiliki pemahaman yang sama. Persepsi disini mengacu pada semangat yang terbagi menjadi tiga hal yaitu etos kerja, visi dan komunitas. Pandangan

Claude dan Zamor (2003), *workplace spirituality* menjadikan kebiasaan baru perusahaan yang membuat karyawan lebih sejahtera dan membuat penampilan mereka lebih baik dimana hal ini adalah salah satu dari sekian banyak bukti empiris yang menunjukkan spiritualitas dibutuhkan bagi perusahaan (Wulandari & Sudarma, 2017).

2. Peran *Workplace Spirituality* Bagi Perusahaan

Tobroni (2005) dalam Alimuddin (2019) menyatakan bahwa spiritualitas itu sendiri mencontohkan kemampuan luar biasa untuk memupuk individu-individu yang terhormat dan berintegritas. Akhirnya masyarakat Islam akan berhasil mencapai puncak peradaban dan predikat umat terbaik (Alimuddin, 2019). Pembahasan tentang perusahaan spiritual memang masih sangat sedikit dan perlu banyak pengembangan penelitian di bidang ini. Seperti yang diungkapkan dari Academy of Management (2011) dalam Purwanto dkk (2014) yang menyatakan bahwa penelitian di bidang spiritual masih mengalami perkembangan. Penelitian yang dilakukan oleh Mitroff dan Denton memberikan hasil yang menarik meskipun metode penelitiannya sederhana, yaitu:

- a. Karyawan yang lebih memiliki aspek spiritualitas, juga akan memiliki keterlibatan kerja yang lebih baik
- b. Ada kesepakatan tentang makna spiritualitas yaitu keinginan untuk menemukan sesuatu yang menjadi pokok dan makna hidup serta menyatu dengan kehidupan yang dijalani.

Kecerdasan spiritual telah terbukti berdampak pada tempat kerja, menurut Wiersman (2002) bahwa hidup dan bekerja akan lebih bermakna bagi seseorang yang mengintegrasikan spiritualitas ke dalam pekerjaannya. Karena mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan mereka, hal ini secara alami menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini mirip dengan Biberman dan Whittey (1997) dalam Purwanto et al. (2014), di mana mereka mencurigai adanya hubungan antara kecerdasan mental dan pekerjaan. Ternyata kecerdasan mental mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja (Purwanto, Husniah, Afidati, Muchibburohman, & Wahyuni, 2014).

Kinerja karyawan mampu menjadi pembeda, sesuatu yang sulit untuk ditiru oleh perusahaan lain. Spiritualitas diperlukan bagi perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Beberapa penelitian membuktikan spiritualitas dalam bisnis untuk keunggulan kompetitif. Hal ini didukung oleh pendapat Mittof dan Denton yang menyatakan bahwa aspek spiritualitas dapat menjadi keunggulan kompetitif tertinggi. Untuk dapat menjadikan spiritualitas sebagai budaya organisasi yang mampu meraih keunggulan kompetitif, diperlukan peran pemimpin. Hal ini disebabkan para pemimpin memahami dengan baik bahwa nilai-nilai dan keyakinan yang berkembang di perusahaan akan membentuk kinerja perusahaan. Jadi, pemimpin perlu menentukan budaya organisasi apa yang akan dikembangkan di perusahaan dan pilihan terbaik adalah workplace

spirituality (Purwanto, Husniah, Afidati, Muchibburohman, & Wahyuni, 2014).

Disini dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* berperan dalam suatu sistem manajemen perusahaan yang mengangkat tinggi kesejahteraan bersama dan keadilan yang merata baik dari pihak pemilik usaha maupun pekerjanya, menjadikan seluruh aspek nilai *spiritual* seperti kejujuran, amanah, ikhlas, muhasabah, sabar dan lain sebagainya diterapkan pada usaha, serta yang terpenting tak melupakan hubungan dengan Tuhannya (*habluminnallah*).

3. Workplace Spirituality Saat Pandemi Covid-19

Hasil observasi dan wawancara dengan responden (pengusaha makanan olahan) daerah Yogyakarta pada April 2020 menunjukkan bahwa mereka sangat terkena dampak dari wabah Virus Corona. Ada berbagai dampak yang muncul, seperti penjualan yang menurun, produksi yang tidak efisien karena kenaikan biaya bahan baku, distribusi produk yang tertunda, bahkan penutupan bisnis atau kebangkrutan secara paksa. Kinerja pada usaha kecil dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal dan eksternal. Faktor internal seperti religiusitas dan kemampuan inovasi. Di sini kekuatan spiritual dibutuhkan ketika terjadi bencana atau situasi buruk karena diperkirakan berdampak pada mentalitas atau ketahanan mental. Dalam konteks ini, lemahnya mentalitas dapat mengakibatkan tingkat stres yang tinggi sehingga berimplikasi pada timbulnya kesalahan dalam mengambil keputusan dan perilaku usaha kecil dalam mengelola usaha.

Sedangkan kapabilitas inovasi mengarahkan strategi usaha kecil dalam melayani perubahan perilaku pasar (Utomo, 2020).

Spiritualitas tempat kerja telah menjadi topik penelitian selama bertahun-tahun tetapi tidak pernah mendapatkan momentum yang cukup. Pandemi global Covid-19 telah membuat spiritualitas di tempat kerja menjadi isu yang lebih relevan dalam agenda perusahaan. Studi ini berpendapat bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah kekuatan pendorong yang sangat penting untuk pertumbuhan yang berkelanjutan dan sehat dari setiap organisasi. Untuk membangun ketahanan dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan di masa yang penuh gejolak, organisasi saat ini perlu memenuhi kebutuhan anggotanya akan makna. Pendukung spiritualitas tempat kerja percaya bahwa itu adalah titik awal dari paradigma baru dan bahwa spiritualitas di tempat kerja akan menjadi keunggulan kompetitif inti. Hal ini terutama berlaku untuk organisasi di era pasca-digital yang muncul di mana kolaborasi, berbagi, saling memelihara, dan evolusi bersama adalah norma operasi bisnis. Dengan kata lain, organisasi di era industri perlu beralih dari pola pikir dan praktik yang didorong oleh produk atau efisiensi menjadi yang didorong oleh spiritualitas. Adopsi secara luas aliran pemikiran baru ini oleh dunia bisnis dan akademis secara kritis bergantung pada definisi yang jelas tentang spiritualitas tempat kerja (Yin & Mahrous, 2022).

2.1.2 Kepemimpinan Islami

1. Pengertian Kepemimpinan

Untuk membangun, bertanggung jawab, berkomitmen, dan mempengaruhi orang-orang yang berada di bawah kekuasaan untuk mencapai misi, visi, dan tujuan bersama, kepemimpinan adalah bentuk kekuasaan. Menurut Kadarisma (2012), kepemimpinan dilihat dalam konteks organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin organisasi yang mampu memahami semangat bisnis perusahaan yang dipimpinnya, menciptakan visi dan misi untuk mengembangkan bisnisnya, dan mengintegrasikan kehendaknya dengan tuntutan dan implikasi tanggung jawab sosial dan komitmen tinggi menempatkan perusahaan yang dipimpinnya sebagai wahana keberkahan sosial secara lokal, nasional, dan internasional (Kadarisman, 2012).

Kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya melalui kerja produktif menuju pencapaian tujuan organisasi adalah definisi lain dari kepemimpinan. Menurut Wijayanti & Wajdi (2012), seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh kepada karyawan dengan memberikan arahan dan bantuan dalam penciptaan motivasi kerja. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya secara langsung meningkatkan kinerja karyawan (Wijayanti & Wajdi, 2012).

2. Pengertian Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan dalam Islam menurut Ahmad Ibrahim (2006) dalam Abu Sinn (2006) sendiri memiliki beberapa aspek yang harus diperhatikan diantaranya yakni:

- a. Menjadi panutan yang baik dari segala aktivitas.
- b. Bersosialisasi dengan pekerja, perlakukan mereka dengan adil, dan peduli dengan masalah mereka.
- c. Dorong pekerja guna melakukan perannya dengan kukuh.
- d. Delegasikan wewenang dan percayakan kemampuan bawahan.
- e. Secara konsisten memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan (Abu Sinn, 2006).

Berbeda dengan pandangan Shalihah (2015) yang memaparkan pengertian kepemimpinan islami yakni merupakan suatu model kepemimpinan yang memuat di dalamnya nilai-nilai transendental yang bersumber kuat dari Al-Qur'an dan As-Sunnah atas ajaran Nabi SAW., para sahabat, dan Al-Khulafa' Ar-Rasyidin (Shalihah, 2015). Adapun definisi lain dari yang menyatakan kepemimpinan islami yakni suatu kepemimpinan yang menurut cara-cara dalam pandangan agama Islam yang dijalankan atas tujuan mencapai sesuatu dengan izin dan ridha Allah SWT. Kepemimpinan disini hanya dinilai sebatas mencari atau menjalankan kegiatan sesuai jalan Allah SWT (Astuti, Shodikin, & Ud-Din, Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job

Satisfaction, 2020). Dalam pandangan lain kepemimpinan islami dinilai sebagai gaya kepemimpinan yang unggul memiliki beberapa aspek esensial diantaranya iman, mampu memberi dukungan dan membangkitkan semangat, sikap memahami orang lain, sebagai *role model* atau panutan, kemauan untuk diajak berdiskusi atau bermusyawarah untuk mencapai mufakat yang adil, serta kemampuan meyakinkan. Hal ini tentu tak terlepas dari variabel yang dikembangkan yang bersumber dari rumusan Al-Qur'an (Meiyani & Putra, 2019).

3. Peran Kepemimpinan Islami Bagi Perusahaan

Davis dan Newstrom (2001) mengutarakan dalam Hakim (2012), kepemimpinan dan kepegawaian mempengaruhi hubungan antara budaya dan lingkungan. Salah satu aspek terpenting dalam mengevaluasi hubungan kerja yang baik antara karyawan dan organisasi adalah kepemimpinan. Untuk menghasilkan kerangka kerja yang lebih baik, diperlukan kepemimpinan untuk mengarahkan dan mengarahkan semua pemangku kepentingan. Kesimpulan Michigan Research Study adalah bahwa manajer yang berpusat pada orang lebih unggul daripada manajer yang berpusat pada produk. Ada sejumlah penelitian yang menunjukkan bahwa sikap dan tindakan anggota organisasi dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan yang efektif. Menurut penelitian Nowack (2004) dalam Hakim (2012), kepemimpinan yang buruk menyebabkan pergantian karyawan. Model kepemimpinan spiritual diusulkan sebagai solusi krisis kepemimpinan saat ini oleh Nawawi (2001) dalam Hakim (2012).

Sekularisme dibawa ke alam spiritual oleh tuntunan spiritual, yang mengarah pada ayat-ayat berdasarkan etika keagamaan yang bersumber dari ajaran Tuhan dan dipelajari secara epistemologis oleh umat Islam dan secara aksiologis sesuai dengan posisi mereka (Hakim, 2012).

Pelaksanaan kepemimpinan dalam Islam juga wajib memiliki sikap bertanggung jawab. Dalam sistem organisasi modern, pemimpin yang bijaksana dan posisi yang bertanggung jawab akan memberikan pengaruh yang baik bagi organisasi. Sikap tanggung jawab kepada pemimpin akan membuat kemajuan setiap organisasi lebih aktif dan konstruktif, termasuk dalam menyelesaikan konflik di dalam organisasi. Dalam perspektif Islam selanjutnya, seperti kemampuan seorang pemimpin untuk bermusyawarah untuk mencapai keputusan yang adil bagi seluruh anggota organisasi. Karena, bagi organisasi modern, karyawan juga memiliki hak untuk menyuarakan pendapat dan ini menjadi alasan yang menentukan apakah karyawan merasa dihargai atau tidak (Meiyani & Putra, 2019).

4. Kepemimpinan Islami Saat Pandemi Covid-19

Selama pandemi Covid-19, produksi di sebagian besar perusahaan turun sehingga menyebabkan laba perusahaan menurun. Oleh karena itu, sangat sulit bagi perusahaan untuk menawarkan kegiatan dan pembiayaan terkait tanggung jawab sosial yang tentunya membutuhkan dana yang tidak sedikit. Agar perusahaan dapat berjalan seiring antara tanggung jawab sosial dan etika, diperlukan manajer dengan nilai-nilai etika. Seorang ahli seperti Kanungo (2001) dalam Trihudiyatmanto dan

Asmarajati (2021) telah berbicara tentang kepemimpinan etis. Mereka mengatakan bahwa pemimpin etis melakukan hal-hal yang membantu orang lain sementara tidak melakukan hal-hal yang dapat menyakiti mereka (Trihudyatmanto & Asmarajati, 2021).

Brown dkk menurut Trihudyatmanto dan Asmarajati (2021) yang diterbitkan pada tahun 2005, landasan manajemen etis adalah kombinasi dari kejujuran, standar etika, dan perlakuan yang adil terhadap karyawan. Kepemimpinan etis ditunjukkan dengan mempraktikkan dan mengelola etika dan dimintai pertanggungjawaban untuk itu. Mengenai kepemimpinan etis, artikel Rafik mengkaji kepemimpinan etis dari perspektif Islam. Seluruh dunia dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pola pikir pengusaha Muslim dengan memperoleh pemahaman tentang pendekatan normatif Islam terhadap etika bisnis. Dalam bidang etika bisnis Islam, pengembangan kepemimpinan Islam dan tanggung jawab sosial jarang dibahas (Trihudyatmanto & Asmarajati, 2021).

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dipaparkan Jani dan Sofia (2017) oleh Prabu Mangkunegara (2010), kinerja pegawai (output kerja) adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya. Namun dijelaskan pula Jani dan Sofia (2017) oleh Mathis dan Jakson (2007) mendefinisikan efektivitas karyawan dalam hal apa yang dilakukan dan tidak dilakukan

oleh karyawan. Kelangsungan hidup jangka panjang bisnis dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai deadline dan target yang ditetapkan perusahaan merupakan contoh kinerja karyawan yang buruk, padahal kinerja karyawan yang baik dapat menguntungkan bisnis. (Jani Y, W. A, & Sofia A.P, 2017).

Dijelaskan Armstrong dan Taylor (2014) dalam Kamar et al. (2020), prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah perilaku yang mencapai suatu tujuan. Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang memastikan bahwa setiap prosedur organisasi tersedia untuk membantu orang, tim, dan organisasi secara keseluruhan menjadi seproduktif mungkin. Kamar dkk. (2020), mengutip Luthan (2005), mendefinisikan kinerja sebagai tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Aspek-aspek tertentu diperlukan untuk menentukan kinerja karyawan suatu organisasi. Dalam Kamar dkk. (2020) versi variabel terkait pekerjaan dari Babin dan Boles (1998) termasuk stres peran dan konflik pekerjaan/non-pekerjaan yang mempengaruhi kinerja. Bernardini dan Russell (1993) dalam Kamar et al. (2020) memaparkan kriteria pengukuran kinerja yaitu kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kualitas, dan hubungan manusia (Kamar, Novitasari, Asbari, & Goestjahjanti, 2020).

2. Peran Kinerja Karyawan Bagi Perusahaan

Kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam jumlah waktu yang telah ditentukan sebelumnya dalam suatu perusahaan atau bidang pekerjaan dikenal sebagai kinerja. Oleh karena itu, diperlukan kinerja karyawan yang berkualitas di sini, berdasarkan kapasitasnya untuk memberikan kontribusi terbesar bagi bisnis. Sebagai bagian dari mekanisme dan kontrol yang kemudian membentuk sikap dan perilaku karyawan, hal ini berdampak pada kemajuan perusahaan, kepentingan organisasi, dan kegiatan yang diatur oleh organisasi itu sendiri. Hal ini penting untuk diingat karena memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan yang mewakili departemen sumber daya manusia atau sebaliknya. Oleh karena itu, selalu ada manfaat untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Dipaparkan Widaningsih dkk. (2020) oleh Simanjuntak (1998), lingkungan kerja, sarana dan prasarana produksi, standar kesehatan dan keselamatan kerja, serta struktur organisasi perusahaan ialah hal-hal yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Saling pengertian mereka mengarahkan mereka ke arah yang benar sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi seefektif mungkin (Widaningsih, Sukristanta, & Kasno, 2020).

3. Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19

Di mata dunia, pandemi Covid-19 berdampak pada riset korporasi, karena hampir semua bisnis, khususnya perusahaan swasta kecil di Indonesia, mengalami disintegrasi dan diambang kebangkrutan. Pandemi

belum berakhir, namun bisnis swasta niscaya akan terus memberikan dampak yang lebih besar di semua sektor di masa mendatang. Pegawai secara otomatis akan mengalami peningkatan jumlah hambatan dari segala arah jika pandemi Covid-19 tidak segera berakhir sehingga berdampak pada penurunan produktivitas tempat kerja. Menurut Widaningsih dkk. (2020), berikut faktor-faktor yang berkontribusi terhadap penurunan aktivitas organisasi di Indonesia selama Pandemi Corona, yaitu:

- a. Pembatasan sosial berskala besar atau physical distancing yang terus menerus menyebabkan karyawan dalam organisasi bekerja kurang efektif.
- b. *Work from home* atau bekerja dari rumah dimana karyawan yang harus bertugas full time baik di kantor maupun di lapangan dengan segala kenyamanannya memiliki pilihan yang terbatas seperti internet. Beberapa dari kondisi ini mempengaruhi upah atau insentif.
- c. Terjadi pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK) massal yang menyebabkan bertambahnya pengangguran nasional (Widaningsih, Sukristanta, & Kasno, 2020).

2.2 Teori Yang Relevan

2.2.1 *Ethical Climate Theory*

Victor dan Cullen memperkenalkan teori iklim etis, juga dikenal sebagai teori iklim etis. Konsep teori iklim etis dapat digunakan untuk memahami kerangka kerja normatif organisasi. Nilai-nilai organisasi dan mekanisme di mana karyawan dimintai

pertanggungjawaban atas perilaku tidak etis atau etis diuraikan dalam iklim etis. Teori iklim etika Victor dan Cullen, dikembangkan pada tahun 1988, merupakan kombinasi dari teori perkembangan moral Kohlberg dari tahun 1984 dan teori teori sosiokultural organisasi Schneider dari tahun 1983. Dimulai dengan kerangka kerja Victor dan Cullen (1988), yang menggabungkan filsafat etika dan teori sosiologis sebagai dua dimensi dari berbagai jenis iklim etis (Fauzan, 2015).

Simha dan Cullen (2012) mengatakan bahwa tiga kriteria adalah indikator filosofi etika: keegoisan, moralitas, dan nilai-nilai Perilaku yang mengutamakan kepentingan diri sendiri disebut sebagai egois. Kebajikan dan utilitarianisme sangat mirip. Dalam utilitarianisme, keputusan dan tindakan dibuat untuk menghasilkan kebaikan terbesar bagi semua. Prinsip ini dianut oleh deontologi, yaitu disiplin di mana keputusan dibuat dan tindakan diambil sesuai dengan pedoman yang ditetapkan. Ketiga standar etika ini merupakan indikator filosofi etika dalam kerangka *Theory of Ethical Climate* atau ECT. (Fauzan, 2015).

Sementara Simha dan Cullen (2012), menjelaskan sedikit berbeda dengan teori egoisme, teori sosiologis dengan tiga indikator lokus: individu, kosmopolitan, dan lokal. Lokus ini, yang mencakup organisasi secara keseluruhan, komunitas atau masyarakat eksternal organisasi, dan keputusan individu, semuanya berdampak pada keputusan. Ketika dimensi teoretis dari iklim etika digabungkan, sembilan iklim teoretis yang berbeda muncul, yaitu: keuntungan bisnis,

efisiensi, persahabatan, kepentingan kelompok, tanggung jawab sosial, moralitas pribadi, kebijakan dan prosedur perusahaan, peraturan profesional dan hukum, dan kepentingan pribadi (Fauzan, 2015).

Dijelaskan Bulutlar dan Oz (2009) oleh Martin & Cullen (2006) lima jenis iklim etika yang paling umum secara empiris dijelaskan oleh Tsai dan Huang (2008): Instrumental, peduli, mandiri, dan mampu mengikuti hukum. Sembilan tipe iklim teoretis dan sejumlah situs analitis terdiri dari tipe iklim etis empiris. Misalnya, keuntungan dan kepentingan perusahaan dapat berdampak pada iklim etika. Dikatakan bahwa iklim instrumental adalah iklim yang mendorong egoisme dan analisis satu tempat; Karyawan organisasi memiliki harapan bahwa organisasi akan memiliki standar dan harapan yang akan membantu mereka membuat keputusan etis yang tidak dimotivasi oleh kepentingan pribadi. Istilah "mood of concern" mengacu pada keadaan pikiran yang dipengaruhi oleh ketepatan yang digunakan untuk menganalisis bangunan dan situs individu dan lokal. Orang yang bekerja di tempat kerja yang peduli percaya bahwa tindakan mereka harus dipandu oleh kesejahteraan orang lain (Fauzan, 2015).

Perilaku yang menguntungkan orang lain didorong dalam suasana ini. Suasana kemandirian digambarkan berdasarkan prinsip bangunan dan analisis lokasi; Ketika datang untuk membuat pilihan etis, karyawan percaya bahwa mereka dapat bertindak berdasarkan keyakinan pribadi mereka. Keyakinan moral individu harus menang

atas pengaruh eksternal dalam lingkungan bebas. Dalam hal praktik dan prosedur yang memasukkan nilai-nilai etika, Cullen, Victor, dan Bronson (1993) mengatakan bahwa iklim etika adalah perspektif yang biasanya ada dalam organisasi. Sistem normatif yang digunakan organisasi untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah etika adalah fokus dari konsep multifaset yang dikenal sebagai iklim etis. Akibatnya, lima faktor berikut digunakan untuk mengevaluasi iklim etis: Hukum dan peraturan, perlakuan, layanan, kemandirian, dan instrumen (Fauzan, 2015).

2.2.2 *Path Goal Theory*

Teori kepemimpinan yang dikenal dengan *Path Goal Theory* pertama kali dikemukakan oleh Martin Evans pada tahun 1970, dikembangkan oleh Robert House pada tahun 1970, dan kemudian direvisi pada tahun 1996. Berdasarkan Teori Harapan Vroom, Teori *Path Goal* menyatakan bahwa seorang individu akan bertindak sesuai dengan yang diharapkan. Hasil dari suatu tujuan dan seberapa menarik hasil tersebut bagi individu (Ridwan, 2019).

Teori ini didasarkan pada pemikiran bahwa perilaku manajerial sangat mempengaruhi persepsi pustakawan terhadap harapan kerja dan kinerja. Seperti yang dapat dilihat dari penjelasan tersebut, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu lembaga. Ada empat subbidang teori *path goal*: direktif, partisipatif, administratif,

mendukung, dan berorientasi pada pencapaian. Menurut House (1970), berikut adalah penjelasan dari masing-masing gaya kepemimpinan::

1. Kepemimpinan direktif berarti bahwa pemimpin memberikan instruksi spesifik dan bawahan tahu persis apa yang diharapkan dari mereka. Bawahan tidak terlibat dalam model ini.
2. Model kepemimpinan ini, disebut kepemimpinan suportif, ramah, mudah didekati, dan benar-benar tertarik pada bawahannya. Itu juga ingin menjelaskan dirinya sendiri.
3. Gaya kepemimpinan yang mendorong partisipasi. Gaya kepemimpinan partisipatif (kepemimpinan partisipatif) menghasilkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi di antara karyawan dengan posisi pengendalian internal. Saran bawahan didorong dan digunakan oleh gaya kepemimpinan ini. Namun, dia tetap bertanggung jawab untuk membuat keputusan.
4. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi (*achievement oriented leadership style*) menantang bawahan untuk berpartisipasi dengan menetapkan serangkaian tujuan. Selain itu, pemimpin mengilhami mereka untuk percaya bahwa mereka dapat berhasil dalam mencapai tujuan mereka (Ridwan, 2019).

Pernyataan *path goal theory* ini sejalan dengan nilai kepemimpinan islami yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. kepemimpinan islami dinilai sebagai gaya kepemimpinan yang unggul memiliki beberapa aspek

esensial diantaranya iman, mampu memberi dukungan dan membangkitkan semangat, sikap memahami orang lain, sebagai *role model* atau panutan, kemauan untuk diajak berdiskusi atau bermusyawarah untuk mencapai mufakat yang adil, serta kemampuan meyakinkan. Hal ini tentu tak terlepas dari variabel yang dikembangkan yang bersumber dari rumusan Al-Qur'an. Model kepemimpinan seperti ini menciptakan kinerja karyawan yang positif (Meiyani & Putra, 2019).

2.3 Penelitian Yang Relevan

Output dari pengamatan penelitian yang baik diterapkan sebagai pendukung bagi penelitian yang hendak dilakukan. Selain itu pandangan dari penelitian terdahulu juga diterapkan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian saat ini baik membahas tentang kelebihan ataupun kekurangan yang tertera di penelitian sebelumnya serta untuk menguatkan pendapat. Sehingga kali ini peneliti mengangkat riset yang berhubungan dengan topik yang diambil oleh peneliti.

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan

Peneliti	Variabel	Metode Analisis, Data/sampel	Hasil Temuan
Wulandari & Sudarma (2017) "Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban	Variabel dependen: Y= Kepuasan Kerja Variabel Independen :	Menggunakan IBM SPSS versi 23, analisis deskriptif persentase dan analisis regresi berganda parsial digunakan untuk menganalisis data. Partisipasi dalam penelitian ini adalah 165	Kelebihan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan spiritualitas di tempat kerja dan kepemimpinan

<p>Kerja pada Kepuasan Kerja: Studi pada Karyawan PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk”</p>	<p>X1= Spiritualitas Tempat Kerja, X2= Kepemimpinan Spiritual, X3= Kelebihan Beban Kerja</p>	<p>orang yang bekerja di bagian produksi Apotek Sido Muncul Tbk SISP dan PT Industri Jamu. Data dikumpulkan dengan menggunakan simple random sampling.</p>	<p>spiritual berpengaruh positif dan signifikan. Kepemimpinan spiritual dan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja, tetapi telah dibuktikan bahwa kepuasan kerja meningkatkan <i>workplace spirituality</i>.</p>
<p>Astriati (2022) “Penerapan Gaya Kepemimpinan Berbasis Spiritual di Perusahaan Percetakan Mangrove Yogyakarta”</p>	<p>Variabel dependen: Y= Kinerja Karyawan Variabel Independen : X1= Kepemimpinan Spiritual</p>	<p>Studi kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Memanfaatkan wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi perusahaan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Data dan sampel penelitian ini adalah seluruh komponen Perusahaan Percetakan Mangrove Yogyakarta.</p>	<p>Menurut temuan penelitian, Mangrove menggunakan gaya kepemimpinan berbasis spiritual. Prinsip manajemen Islami yang diterapkan dalam gaya kepemimpinan ini dinilai mampu meningkatkan manajemen perusahaan. Telah terbukti bahwa kepemimpinan ini meningkatkan kinerja karyawan.</p>

<p>Indrajaya (2017)</p> <p>“The Influence of Individual Spirituality Toward Spirit at Work in Enhancing Organizational Commitment and Job Satisfaction”</p>	<p>Variabel dependen: Y1= Organizational Commitment Y2= Job Satisfaction</p> <p>Variabel Independen: X1= Individual Spirituality Z= Spirit at work</p>	<p>Kuesioner digunakan dalam penelitian kuantitatif ini, yang dilakukan di kantor cabang PT. Telkom Jakarta Pusat dengan pendapatan tertinggi. Hipotesis diuji menggunakan kuadrat terkecil parsial, atau PLS, karena ukuran sampel yang kecil.</p>	<p>Pengaruh spiritualitas yang dimanfaatkan di PT. Telkom Jakarta Pusat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan.</p>
<p>Kurt, Sinkovics, Sinkovics, & Yamin (2020)</p> <p>“The role of spirituality in Islamic business networks: The case of internationalizing Turkish SMEs”</p>	<p>Variabel dependen: Y= Internationalization Performance</p> <p>Variabel Independen: X= Applied Individual Spirituality in</p>	<p>Studi kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Dua belas manajer puncak dan pemilik bisnis yang tergabung dalam MUSIAD atau TUSKON diwawancarai menggunakan teknik wawancara semi-terstruktur untuk pengumpulan data penelitian ini. Selama lima minggu di bulan April dan Mei 2013, wawancara</p>	<p>Kehadiran spiritualitas memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kontribusi dan tuntutan anggota jaringan, memperkuat ikatan yang terbentuk. Spiritualitas juga mendorong komitmen anggota terhadap jaringan.</p>

	<p>Networks</p> <p>Z1= Network Commitment</p> <p>Z2= Tangible Resource</p> <p>Z3=Intangible Resource</p>	<p>dilakukan. Metode non-probability purposive sampling digunakan untuk memilih responden dari empat kota dimana kedua asosiasi bisnis memiliki kehadiran yang signifikan.</p>	
<p>Sunanda (2020)</p> <p>“Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)”</p>	<p>Variabel dependen:</p> <p>Y= Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Independen:</p> <p>X1= Kepemimpinan Islami</p> <p>X2= Religiusitas</p> <p>X3= Kepuasan Kerja Karyawan</p>	<p>Penelitian asosiatif kausal kuantitatif adalah metode pilihan untuk penelitian ini. Sampel penelitian ini terdiri dari 175 pegawai Waroeng Spesial Sambal yang bekerja di lokasi kantor pusat dan retail Yogyakarta. Kuesioner yang valid dan reliabel digunakan untuk pengumpulan data. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk analisis data.</p>	<p>Hasil penelitian mengungkapkan hal-hal sebagai berikut: 1) Kinerja karyawan ditingkatkan dengan kepemimpinan Islami; (2) Kinerja pegawai ditingkatkan dengan religiusitas; (3) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja; (4) Pengaruh <i>Islamic leadership</i> dan religiusitas terhadap <i>work performace</i> dimediasi oleh kepuasan kerja.</p>

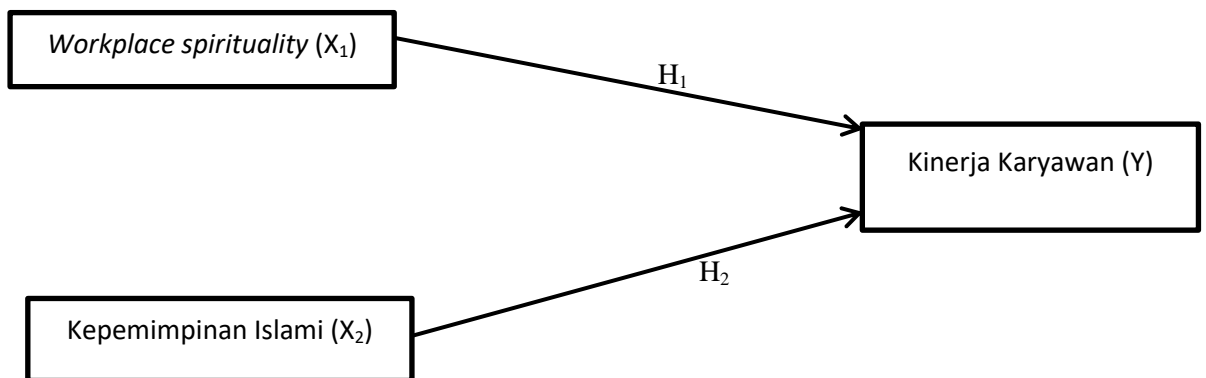
<p>Rizki, F., Armanu, T., Surachman, S., & Rofiaty (2017) "Study on the relationship between Islamic leadership style, work ethics, job satisfaction, and employee performance"</p>	<p>Variabel dependen: Y1= Islamic work ethic Y2= Islamic job satisfaction Y3= Islamic employee performance</p> <p>Variabel Independen: X1= Islamic leadership</p>	<p>Studi kualitatif digunakan dalam kajian ini. Diperlukan tinjauan literatur guna menghimpun data untuk penelitian ini.</p>	<p>1) Kualitas kinerja pegawai yang islami dapat ditingkatkan dengan kepemimpinan yang islami dengan meningkatkan penerapan etika kerja islami.</p> <p>2) Gaya kepemimpinan Islami berpotensi meningkatkan moral dan produktivitas pegawai.</p> <p>3) Kinerja pegawai yang islami dapat ditingkatkan dengan menerapkan etos kerja yang islami, yang dapat berujung pada peningkatan kepuasan kerja yang islami.</p>
---	---	--	---

<p>Jani Y, R., W. A, A., & Sofia A.P, S. (2017) “PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPUTRA INTERNATIONAL PROYEK CITY OF BLESSING CITRALAND MANADO”</p>	<p>Variabel dependen: Y= Kinerja Karyawan Variabel Independen : X= Kepemimpinan Spiritual</p>	<p>Strategi penelitian deskriptif kuantitatif berbasis analisis koefisien korelasi digunakan dalam penelitian ini. dengan sampel dan data dari karyawan, khususnya di PT. Ada 49 responden survei Ciputra International Project City Of Blessing Citraland Manado.</p>	<p>Temuan penelitian ini menunjukkan sejauh mana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Koefisien hasil korelasi yaitu $r = 0,798$ atau 79,8% menunjukkan bahwa Ciputra International Project City of Manado Citraland Blessing termasuk dalam kategori kuat.</p>
<p>Abusama, M., Haming, M., & Hamzah, M. N. (2017) “Effect of Motivation, Competence and Islamic Leadership on Job Satisfaction and Teacher Performance in Vocational High School”</p>	<p>Variabel dependen: Y= Job Satisfaction and Teacher Performance Variabel Independen : X1= Motivation X2=</p>	<p>Explanatory research dengan menggunakan data dan sampel dari 88 guru pendidikan tinggi di Kabupaten Halmahera Selatan Provinsi Maluku Utara merupakan jenis penelitian. Hasil analisis dilakukan dengan WaphPLS Ver dan SEM (Structural Equation Modeling). 5.0.</p>	<p>Kepemimpinan Islami signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja telah terbukti menjadi kontributor yang signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi dan motivasi guru merupakan kontributor yang</p>

	Competence X3= Islamic Leadership		signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.
--	--	--	---

2.4 Kerangka Berpikir

Model konseptual penelitian digambarkan pada gambar di bawah ini dimana dapat dipahami berdasarkan penelitian sebelumnya dan tinjauan pustaka sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Berikut dimensi atau indikator pada tiap variabel yang terdiri dari variabel *workplace spirituality*, kepemimpinan islami, dan kinerja karyawan:

2.4.1 *Workplace Spirituality*

Menurut Ashmos dan Duchon (2000), *workplace spirituality* atau spiritualitas tempat kerja terdiri dari tiga dimensi dipaparkan sebagai

berikut:

a. *Inner Life* (Kehidupan Batin)

Kehidupan Batin (*Inner Life*) adalah spiritualitas yang dapat mengungkapkan sesuatu yang ada di dalam diri kita, yang terjadi melalui perasaan, melalui kekuatan yang berasal dari dalam, melalui pengetahuan tentang kedalaman kita dan apa yang sakral bagi kita.

b. *Meaningful Work* (Pekerjaan yang Bermakna)

Pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*) mengacu pada sejauh mana seorang individu mencari sesuatu yang lebih penting dalam pekerjaannya, untuk menemukan makna atau tujuan dalam hidupnya, untuk mewujudkan impiannya, untuk mengungkapkan kebutuhan hidup yang mendalam melalui pencarian makna di luar pekerjaan dan membantu orang lain.

c. *Belonging To The Community* (Menjadi Bagian dari Komunitas)

Menjadi bagian dari suatu komunitas tergantung pada bagaimana seorang karyawan memperlakukan rekan-rekannya. Termasuk hubungan yang mendalam dengan orang lain yang mana jenis komunitas diakui di tempat kerja. Rasa memiliki terhadap suatu komunitas merupakan bagian penting dari perkembangan spiritual. Banyak tradisi agama menekankan persahabatan perkembangan spiritual. (Ashmos & Duchon, 2000)

2.4.2 Kepemimpinan Islami

Adapun dimensi kepemimpinan islami menurut Mahazan et al. (2015) adalah sebagai berikut:

a. Integritas atau Kepercayaan

Mengikuti instruksi organisasi dan melaksanakan perintah yang ditetapkan.

b. Orientasi Karyawan

Mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan amal dan kegiatan keagamaan.

c. Muhasabah atau Renungan

Memahami bahwa jabatan adalah ujian yang diberikan oleh Allah SWT, yang dapat dihukum jika tidak dilakukan dengan benar.

d. Kesabaran

Mampu menahan amarah untuk mengambil keputusan yakni ketika kemarahan mereda, keputusan baru dibuat (Mahazan, et al., 2015).

2.4.3 Kinerja Karyawan

Dimensi dalam Blicke et al. (2008) tentang kinerja karyawan meliputi hal-hal berikut:

a. Kinerja tugas, khususnya kecepatan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dan tingkat kinerja yang baik.

b. Kinerja adaptif, atau kapasitas pekerja untuk menghadapi keadaan yang tidak terduga di tempat kerja dan perubahan.

- c. Kinerja kontekstual, seperti keramahan karyawan saat bekerja dengan orang lain dan kehandalan mereka dalam menyelesaikan tugas pekerjaan (Blickle, et al., 2008).

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau pernyataan yang masih lemah berdasarkan pengetahuan tertentu. Itu harus diuji menggunakan data yang valid, seperti analisis data, untuk melihat apakah itu benar. Telah dibuktikan, berdasarkan penelitian sebelumnya, bahwa spiritualitas tempat kerja meningkatkan kinerja PT. Industri Farmasi dan Jamu Sido Muncul Tbk (Wulandari & Sudarma, 2017). Tentang penyelidikan kontekstual pemanfaatan kepemimpinan berbasis spiritual di perusahaan percetakan Mangrove Yogyakarta yang menjalankan program-program *workplace spirituality* misalnya, shalat dhuha, shalat berjamaah, pengajian, penyetulan murotal, sedekah, pelarangan merokok dan bekerja secara profesional di mana program dibuat dicatat dan digunakan sebagai SOP di dalam organisasi, dan hasilnya ditunjukkan secara jelas mempengaruhi kinerja perusahaan yang representatif (Astriati, 2022). Hal ini juga terjadi di PT. Telkom Jakarta Pusat, pengaruh spiritualitas yang diterapkan di sana meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja perusahaan (Indrajaya, 2017).

Pada penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Pradhan dkk (2016) mengenai *workplace spirituality* terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh positif. Disebutkan juga di dalam penelitian oleh Kumar (2013) yang memaparkan bahwa *workplace spirituality* memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap

kepuasan kerja, yang mana mengindikasikan *workplace spirituality* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Wulandari & Sudarma, 2017). Kemudian adapula mengenai peran agama dan spiritualitas pada jaringan bisnis UKM Internasional di Turki, hasil pada penelitian ini yakni spiritualitas memang mendorong komitmen anggota terhadap jaringan dan kehadiran spiritualitas memiliki efek yang berbeda pada kontribusi dan tuntutan anggota jaringan, ikatan yang terbentuk menjadi lebih kuat (Kurt, Sinkovics, Sinkovics, & Yamin, 2020)

Adapun PT. Elnusa yang dahulunya telah tumbuh budaya menerima komisi yang menjadikan aib terbesar dan menyebabkan perusahaan ini diujung kebangkrutan selama lima tahun. Pada akhirnya menemui titik terang dengan menerapkan *workplace spirituality leadership* terhadap MSDM dan juga pada sistem aliran kas perusahaan yakni dengan melakukan zakat. Pada tahun 2005 berhasil melakukan *turnaround* dan mencatat laba usaha melonjak sebesar 318% dibanding tahun sebelumnya yakni 79 miliar rupiah, laba kian melonjak seiring berjalannya waktu hingga memotivasi para karyawannya untuk mencapai target dan mereka merasa bekerja untuk beribadah (Sayidah, 2012). Oleh karena itu, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Implementasi *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Al-Wustho Sukoharjo.

Adapun penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa karyawan di Waroeng SS (Spesial Sambal) Yogyakarta tampil lebih baik secara signifikan di bawah kepemimpinan islami (Sunanda, 2020). Kepemimpinan islami juga dapat

menstimulasi penerapan etika kerja islami untuk mengakselerasi kinerja karyawan yang islami (Rizki, Armanu, Surachman, & Rofiaty, 2017). Kinerja organisasi dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh kepemimpinan islami yang menggunakan musyawarah, keadilan, kejujuran, dan kepercayaan (Majeed, Khalid, & Khan, 2011). Menurut penelitian Jumaining et al. (2017), kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Jumaing, Haming, Siring, & Dani, 2017). Kepemimpinan islami telah ditunjukkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam studi yang sama. Menurut Abusama, Haming, dan Hamzah (2017), kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan islami (Abusama, Haming, & Hamzah, 2017). Sehingga disusun hipotesis sebagai berikut:

H₂: Implementasi kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Al-Wustho Sukoharjo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Kajian kuantitatif yang merupakan jenis penelitian pada penelitian ini ingin mengalisis apakah kepemimpinan islami dan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) dapat mendorong kinerja karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo. Sugiyono (2013) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian berdasarkan positivisme yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan alat penelitian, dan analisis data kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Kurikulum ini terdiri dari: Analisis data, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, populasi, pengambilan sampel, dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, dan metode pengumpulan data (Sugiyono, 2013).

Dengan menguji hipotesis atau mengkonfirmasi hubungan pengaruh antar variabel, penelitian ini bertujuan untuk memaparkan pengaruh antar variabel atau pengaruh hubungan antar variabel (kausalitas). Data primer dan sekunder merupakan sumber data penelitian. Data yang dikumpulkan dan dicatat oleh peneliti langsung merupakan data primer, sedangkan data CV merupakan data sekunder. Al-Wustho Sukoharjo yang sudah diperoleh pihak lain. IBM SPSS 28.0 adalah perangkat lunak analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu penulis untuk menyusun proposal ini berkisar dari bulan

September 2022 sampai selesai. Peneliti melakukan penelitian pada salah satu perusahaan di Sukoharjo karena peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan penerapan kepemimpinan Islami terhadap kinerja CV. Al-Wustho Sukoharjo.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Area generalisasi dari subjek atau objek tertentu yang memiliki kualitas dan karakteristik tersendiri yang dipilih peneliti untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya merupakan pengertian dari populasi (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, penulis mendefinisikan populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo.

3.3.2 Sampel

Metode pengambilan sampel digunakan untuk memilih sampel, yang merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Akibatnya, diyakini bahwa sampel yang diambil mewakili populasi. Dalam penelitian yang karakteristik populasinya merupakan sebagian dari total populasi, maka sebagian dari populasi tersebut akan dijadikan sebagai sumber informasi (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo dengan jumlah 30 karyawan di berbagai bidang usaha. Menurut Sugiyono (2013), teknik sampel jenuh adalah penentuan sampel dimana setiap anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan bila populasi relatif kecil (kurang

dari 30 orang) atau bila penelitian bertujuan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2013).

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini akan menerapkan *non-probability sampling* sebagai metode pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2013), *non-probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi atau elemen untuk dipilih menjadi sampel. *Convenience sampling* adalah salah satu metode yang digunakan dalam *non-probability sampling*. *Convenience sampling* sendiri merupakan metode dimana sampel ditentukan dengan cara memilih sampel secara bebas sesuai dengan keinginan peneliti (Sugiyono, 2013)

3.5 Variabel Penelitian

Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang memiliki “variasi” antara satu orang dengan orang lain atau antara satu objek dengan objek lainnya. Variabel juga bisa menjadi karakteristik bidang atau kegiatan tertentu. Variabel penelitian menurut Sugiyono (2013) adalah atribut, karakteristik, atau nilai dari seseorang atau objek yang mengungkapkan variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Berbagai variabel penelitian dapat dibagi menjadi:

3.5.1 Variabel Independen

Variabel yang mempengaruhi, mengubah, atau menciptakan variabel dependen (terkait) biasa disebut sebagai variabel independen

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan peneliti adalah *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami.

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2013) menuturkan definisi operasional variabel sebagai atribut objek atau seseorang yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan orang lain atau antara satu objek dengan objek lainnya (Sugiyono, 2013). Peneliti menggunakan definisi operasional variabel berikut dalam menyusun penelitian ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variable	Definisi	Pengukuran
1.	<i>Workplace spirituality</i>	Bagian dari iklim organisasi yang mana terdapat sekumpulan orang-orang di dalamnya seperti para karyawan yang mempunyai persepsi yang sama. Persepsi di sini terkait semangat yang digolongkan ke dalam tiga hal yakni kebermaknaan dalam bekerja, visi, dan komunitas.	Nilai koefisien pada analisis data

2.	Kepemimpinan Islami	Dinilai sebagai gaya kepemimpinan yang unggul memiliki beberapa aspek esensial diantaranya iman, mampu memberi dukungan dan membangkitkan semangat, sikap memahami orang lain, sebagai <i>role model</i> atau panutan, kemauan untuk diajak berdiskusi atau bermusyawarah untuk mencapai mufakat yang adil, serta kemampuan meyakinkan. Hal ini tentu tak terlepas dari variabel yang dikembangkan yang bersumber dari rumusan Al-Qur'an	Nilai koefisien pada analisis data
3.	Kinerja Karyawan	Dalam bisnis atau industri, kinerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam jumlah waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikannya.	Nilai koefisien pada analisis data

3.7 Analisis Data

Setelah mengumpulkan semua data dari responden atau dari sumber data lain, analisis data merupakan kegiatan selanjutnya dalam penelitian kuantitatif. Menurut Sugyono (2013), fungsi analisis data mengkategorikan data menurut variabel dan jenis responden, menyajikan data pada setiap variabel yang diteliti, memecahkan masalah, dan menguji hipotesis (Sugiyono, 2013). Langkah terakhir ini tidak diperlukan jika peneliti tidak mengembangkan hipotesis. Statistik deskriptif memiliki arti statistik yang menggambarkan atau memberikan gambaran tentang data yang dikumpulkan oleh penulis dalam penelitian ini. Penulis menggunakan metode statistik deskriptif untuk menganalisis data yang

diperoleh.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan hanya menggambarkan atau menggambarkan data yang terkumpul tanpa menarik generalisasi atau kesimpulan (Sugiyono, 2013).

3.7.2 Skala Likert

Sugiyono (2013) memaparkan mengenai skala pengukuran Likert adalah suatu konvensi yang dipakai layaknya patokan untuk membatasi panjang dan pendeknya selang suatu meteran guna menghasilkan data kuantitatif pada saat meteran tersebut digunakan dalam pengukuran. Skala Likert digunakan untuk mengukur skala pengukuran, yang dilengkapi oleh penulis. Skala Likert menurut Sugiyono (2013) mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Indikator variabel dibuat dari variabel yang diukur dengan skala Likert. Setelah itu, indikator-indikator tersebut menjadi landasan bagi terciptanya elemen-elemen instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sugiyono (2013), setiap instrumen yang menggunakan skala likert memiliki skala respon yang berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif (Sugiyono, 2013).

Skala Likert memiliki dua bagian: satu untuk item dan satu untuk peringkat. Pernyataan tentang produk, event/peristiwa, atau sikap tertentu

biasanya menjadi fokus dari potongan produk. Menurut Sugiyono (2013), bagian evaluasi terdiri dari daftar tanggapan yang disusun dengan urutan sebagai berikut: (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (N) Netral, (TS) Tidak Setuju, dan (STS) Sangat Tidak Setuju (Sugiyono, 2013).

Tabel 3.2 Tabel Skala Linkert

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7.3 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menilai hasil survei dan instrumen. Menurut Sugiyono (2013), tingkat kepastian harus ditunjukkan antara data aktual subjek dan data peneliti. Akurasi instrumen dapat dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Uji validitas ini diikuti oleh 30 responden yang semuanya merupakan karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo. Menurut Sugiyono (2013), uji sah jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel untuk derajat kebebasan $(df) = n-2$, dimana jumlah n mewakili sampel, dimana dengan menggunakan nilai $\alpha = 0.05$ (Sugiyono, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menilai konsistensi jawaban responden. Pengukuran reliabilitas sekali pakai. Suatu tes dianggap andal jika *Cronbach Alpha* > 0,60. Uji reliabilitas sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2013) menentukan sejauh mana data yang identik dapat diperoleh dari pengukuran data yang identik yang dilakukan pada objek yang sama. Semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel jika memenuhi nilai Cronbach Alpha sebesar 0,60 yang ditentukan dengan uji reliabilitas. Akibatnya, seseorang dapat menyimpulkan bahwa respons individu terhadap pernyataan tersebut konstan atau stabil setiap saat. (Sugiyono, 2013).

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah data sampel atau residual/kesalahan pada data berasal dari distribusi normal atau apakah data tersebut berdistribusi normal, maka asumsi normalitas harus dipenuhi. *Kolmogorov-Smirnov* adalah uji statistik yang diterapkan. Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut: H_0 : data berdistribusi normal, H_1 : data tidak berdistribusi normal. Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Pengambilan keputusan: Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka H_0 ditolak (Ghozali, 2013).

2. Uji Multikolinearitas

Tidak adanya multikolinearitas atau tidak adanya korelasi antara satu variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya merupakan salah

satu syarat pengembangan model regresi dengan variabel prediktor berganda. Variabel prediktor dalam model regresi berkorelasi, sehingga menghasilkan kesalahan yang besar dalam estimasi parameter regresi. Kriteria VIF (Varians Inflation Factor) yang menunjukkan adanya multikolinearitas antar variabel prediktor digunakan untuk mendeteksi kasus multikolinearitas dimana ditunjukkan dengan bilangan yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya multikolinieritas anatar variabel prediktor. Nilai VIF dinyatakan sebagai berikut : $VIF = 1/(1-R_j^2)$. Dengan R_j^2 adalah koefisien determinasi antara satu variabel prediktor X_j dengan variabel prediktor lainnya (Ghozali, 2013).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas spasial digunakan untuk mengetahui apakah setiap lokasi pengamatan memiliki karakteristik atau keunikan. Pada setiap lokasi pengamatan, adanya heterogenitas spasial dapat menghasilkan parameter regresi yang berbeda. Hipotesis berikut digunakan untuk menguji statistik uji *Breusch-Pagan* untuk heterogenitas spasial:

$$H_0: \alpha_1^2 = \alpha_2^2 = \dots = \alpha_n^2 \text{ (homoskedastisitas)}$$

$$H_1: \text{minimal ada satu } \alpha_i^2 \neq \alpha_j^2 \text{ (heteroskedastisitas).}$$

$$\text{Statistik uji: } BP = \left(\frac{1}{2}\right) (Z^T Z)^{-1} Z^T f$$

Dengan elemen vektor f adalah $f_i = \left(\frac{e_i^2}{\alpha^2} - 1 \right)$ dimana $e_i = y_i - \hat{y}_i$ adalah least square residual untuk pengamatan ke- i dan z merupakan matrik berukuran $(n \times (p+1))$ berisi vektor yang sudah di normal standarkan untuk tiap pengamatan. Daerah penolakan: Tolak H_0 , jika $BP > x_p^2$ atau jika $p\text{-value} < \alpha$ dengan p adalah banyaknya prediktor (Ghozali, 2013).

3.7.5 Analisis Uji Ketepatan Model

1. Uji Simultan F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel dependen atau terikat dipengaruhi secara bersama-sama oleh semua variabel independen atau bebas dalam model. Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan apakah variabel dependen dipengaruhi secara simultan oleh semua variabel independen model. Jika nilai sertifikasi yang dihasilkan oleh uji F kurang dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika lebih besar dari 0,05 maka semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan. Mengiaskan pengukuran F atau F statistik dengan F tabel adalah salah satu strategi untuk menguji F. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika F hitung lebih besar dari F tabel.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam Ghozali (2013), uji determinasi merupakan cara untuk mengetahui seberapa baik atau akurat model yang berbeda menjelaskan variasi variabel dependen. Nol dan satu membentuk nilai koefisien determinasi sendiri. Nilai determinasi yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang sangat kecil untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2013), nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen mengandung hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Bias terhadap jumlah variabel independen dalam model penelitian merupakan kelemahan mendasar dari penggunaan koefisien determinasi. Akibatnya, ketika memutuskan model regresi mana yang terbaik, banyak peneliti menyarankan menggunakan R^2 yang disesuaikan. Jika model penelitian memasukkan satu variabel bebas, nilai adjusted R^2 bisa naik atau turun. Mengkuadratkan koefisien korelasi dapat digunakan untuk menghitung koefisien determinasi jika diketahui nilainya (Ghozali, 2013). Rumus berikut dapat digunakan untuk menentukan besarnya koefisien determinasi:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.7.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2013) Ghozali (2013) mengatakan bahwa penelitian dengan lebih dari satu variabel bebas menggunakan regresi linier berganda. Arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen juga dapat ditentukan dengan menggunakan regresi berganda. Penelitian ini akan menguji pengaruh *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo dengan menggunakan analisis regresi berganda. Lebih mudahnya yaitu untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dari dua variabel independen $X_1, X_2, X_3, \dots, X_i$ terhadap satu variabel terikat Y . Persamaan umum analisis regresi: $Y = \beta X + \varepsilon$. Dimana: Y = Variabel dependen β = Parameter X = Variabel Independen ε = Error (Ghozali, 2013).

Menurut Ghozali (2013) hubungan antara satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan dalam regresi linier berganda. Hubungan tersebut dapat dinyatakan secara umum sebagai berikut : $Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_k X_{ik} + \varepsilon_i$. Dimana Y_i : variabel dependen untuk pengamatan ke $i = 1, 2, \dots, n$. $\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_k$:

parameter $X_{i1}, X_{i2}, \dots, X_{ik}$: variabel independen ϵ_i : sisaan (ϵ) untuk pengamatan ke I (Ghozali, 2013). Berikut persamaanya: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

3.7.7 Analisis Uji t

Dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan hal ini biasa dikenal sebagai uji t. T-test dilakukan untuk menentukan signifikansi peran yang dimainkan sebagian (parsial) oleh variabel independen terhadap variabel dependen.(Ghozali, 2013).

Menurut Ghozali (2013), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = Distribusi t
- r = Koefisien korelasi parsial
- r^2 = Koefisien determinasi
- n = jumlah data

Efek yang ditimbulkan uji-t dari perhitungan ini kemudian dikontraskan dan tabel t menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2013). Berikut adalah kriteria yang diterapkan dalam t-test:

- H_0 diterima jika nilai $t_{it} \leq t_t$ atau nilai $\text{sig} > \alpha$
- H_0 ditolak jika nilai $t_{it} \geq t_t$ atau nilai $\text{sig} < \alpha$

Sebagaimana yang dipaparkan Ghozali (2013), jika H_0 diterima maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh yang signifikan, sedangkan

jika H_0 ditolak maka ada pengaruh yang signifikan (Ghozali, 2013). Tujuan pengujian hipotesis statistik ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independent (X) yaitu *workplace spirituality* (X1), kepemimpinan islami (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y), dirumuskan yang menjadi hipotesis dalam kajian dalam penelitian ini sebagai berikut:

- $H_0: \beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- $H_a : \beta \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Al-Wustho Sukoharjo yang dilakukan pasca pandemi Covid-19 yakni mulai pada bulan September 2022. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan secara offline melalui media cetak pada bulan Desember 2022 hingga Januari 2023. Jumlah responden yang digunakan adalah 30 data. Responden berasal dari karyawan dan juga staff CV. Al-Wustho Sukoharjo dengan latar belakang yang berbeda-beda dilihat dari domisili, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, pendapatan tiap bulan, bidang atau divisi, dan lama bekerja.

Penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari penerapan *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada CV. Al-Wustho Sukoharjo. maka dari itu pilihan ini menggunakan metode kuantitatif di mana berdasarkan jawaban yang diberikan oleh para responden.

4.1.1 Profil CV. Al-Wustho Sukoharjo

CV. Al-Wustho Sukoharjo merupakan perusahaan yang membawahi 3 bidang usaha diantaranya Al-Wustho Technologies yang bergerak dibidang *software developer*, IDBC (Islamic Digital Boarding Collage) yang bergerak dibidang pendidikan IT dan *entrepreneur* tingkat S1, dan Aflaha Hijab Expert yang bergerak dibidang *fashion* dan konveksi. CV. Al-Wustho Sukoharjo sendiri resmi pada tahun 2020 yang

sebelumnya ketiga bidang usaha tersebut belum menjadi satu kesatuan usaha. Al-Wustho Technologies sendiri beralamat di Jl. Semenromo, Gg. Melon Jl. Waringinrejo No.15, Cemani, Kec. Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57552. Sementara itu lokasi IDBC juga tak jauh dari Al-Wustho Technologies yang hanya berbeda nomor bangunan yakni di Jl. Semen Romo Cemani Gg. Melon No.5, Cemani, Kec. Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57552. Sedangkan usaha Aflaha Hijab Expert beralamat di Jl. Puntodewo No.53, Cemani, Kec. Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57552.

Di bawah kepemimpinan Junaedy Alfian, CV. Al-Wustho Sukoharjo telah menerapkan *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami melalui regulasi dan SOP Perusahaan yang harus diikuti para karyawannya. Kegiatan dan SOP perusahaan yang dimaksudkan tersebut diantaranya:

1. Majelis Dhuha yang dipimpin oleh salah satu karyawan dan diikuti oleh seluruh karyawan, dengan susunan acara:
 - a. Pembukaan (dilaksanakan oleh pemimpin majelis dhuha sekaligus sebagai moderator)
 - b. Penyampaian materi Hadits Arba'in (dilaksanakan oleh salah satu karyawan yang sudah ditunjuk sebelumnya untuk menyampaikan materi sesuai tugasnya, karyawan yang sudah ditunjuk sebagai penyampai materi harus sudah mempersiapkan materi sebaik mungkin)

- c. Pengumuman (dilaksanakan oleh pimpinan Al-Wustho selaku direktur)
 - d. Penutup (dilaksanakan oleh pemimpin majelis, diusahakan selesai pada pukul 08.00)
2. Pengumuman, tausiyah, dan motivasi yang dilakukan oleh atasan Al-Wustho.
 3. Morning Briefing berupa kegiatan self-upgrading seperti laporan evaluasi harian, plan job berikutnya, dan koordinasi, dll.
 4. Pada tiap waktu sholat (dzuhur dan ashar) diwajibkan melaksanakan sholat secara berjamaah di masjid.
 5. Melakukan pelaporan hasil kegiatan dan pekerjaan yang dilakukan pada hari itu sebagai bahan evaluasi harian.

Adapun CV. Al-Wustho telah banyak menorehkan prestasi pada tiap-tiap bidang usaha, bahkan prestasi tersebut tak berhenti saat pandemi Covid-19 melanda. CV. Al-Wustho Sukoharjo ini justru memperoleh *sustainability* usaha. Dibuktikan salah satunya melalui website di salah satu bidang usaha CV. Al-Wustho yakni Al-Wustho Technologies dengan nama website *elfanbookless.com* bahwa saat pandemi mereka tetap mendapat banyak *customer*. Salah satunya Universitas Muhammadiyah Banjarmasin (UMB) dalam proses akreditasinya yang membutuhkan software berbasis *e-library/bookless library*. Hasil kerjasama berupa software buatan Al-Wustho Technologies ini menghasilkan akreditasi A yang diperoleh UMB.

Selain itu ditengah keterpurukan pandemi dimana banyak perusahaan yang mengalami *collapse* justru yang terjadi di CV. Al-Wustho adalah sebaliknya yakni mereka terus melakukan pembangunan fisik. Bidang usaha IDBC (Islamic Digital Boarding Collage) milik CV. Al-Wustho ini melakukan pembangunan pada asrama putra dan putri yang mana dilakukan ditengah pandemi berlangsung. Peneliti telah melakukan observasi sejak pandemi berlangsung sehingga menyaksikan sendiri bagaimana proses pembangunan dilakukan hingga kini pengerjaan selesai dan telah dihuni oleh para mahasantri. Mereka juga berhasil mengirimkan sekelompok mahasantri untuk melanjutkan studi di Turki yang mana sudah menjadi target dari bidang usaha ini saat sebelum pandemi Covid-19 terjadi, saat pandemi berlangsung mereka tetap masih bisa mengirimkan mahasantrinya dengan prosedur kesehatan dan keamanan Covid-19 yang ketat.

Pada bidang usaha Aflaha Hijab Expert meskipun memang mengalami penurunan permintaan ditengah pandemi Covid-19 berlangsung, namun mereka tetap menerima permintaan dari beberapa partai besar untuk memproduksi produk *fashion*-nya, sehingga usaha tetap berjalan dengan baik. Bukti kesuksesan juga diperkuat melalui penuturan dari hasil wawancara antara peneliti dengan pihak HRD CV. Al-Wustho Sukoharjo Bapak Mochammad Tri, A.Md. yang menjelaskan bahwasannya di CV. Al-Wustho Sukoharjo tidak sama sekali melakukan

PHK terhadap karyawan, bahkan juga tidak dilakukan pemotongan gaji terhadap karyawan.

4.2 Deskripsi Responden

Gambaran kondisi data yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian merupakan deskripsi atau karakteristik responden. Melalui penyebaran kuesioner secara offline ke CV. Al-Wustho Sukoharjo, data penelitian dikumpulkan di setiap bidang usahanya. Dimana didasarkan dari tempat tinggal, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pendapatan bulanan, bidang atau divisi, dan lama bekerja. Pada tiap individu akan diidentifikasi dari data yang dikumpulkan. Identifikasi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran umum tentang responden penelitian. Profil 30 orang yang menanggapi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Daerah

Rangkuman responden berdasarkan asal daerah disajikan pada tabel 4.1 berikut tabulasi seluruh data responden:

Tabel 4.1 Domisili Responden

Asal Daerah	Jumlah	Presentase
Bali	1	3,3%
Boyolali	3	10%
Depok	1	3,3%
Karanganyar	1	3,3%
Samarinda	1	3,3%
Semarang	1	3,3%
Surabaya	1	3,3%
Solo	8	26,67%

Sukoharjo	12	40%
-----------	----	-----

Sumber: Data primer diolah 2023

Seperti terlihat pada tabel di atas, 1 responden berasal dari Bali atau sebesar 3,3%, 3 dari Boyolali atau sebesar 10%, 1 dari Depok atau sebesar 3,3%, 1 dari Karanganyar atau sebesar 3,3%, 1 dari Samarinda atau sebesar 3,3%, 2 dari Semarang atau sebesar 3,3%, 1 dari Surabaya atau sebesar 3,3%, 8 dari Solo atau sebesar 26,67%, dan 12 dari Sukoharjo atau sebesar 40%. Dari hasil temuan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden penelitian ini berasal dari Sukoharjo sebanyak 12 responden atau 40% dari sampel penelitian.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabulasi seluruh data responden, berikut tabel gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	17	56,7%
Perempuan	13	43,3%

Sumber: Data primer diolah 2023

Seperti terlihat pada tabel di atas, terdapat 17 responden laki-laki atau 56,7 persen, dan 13 responden perempuan atau 43,3%. Berdasarkan temuan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 17 responden atau 56,7% dari sampel.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Setelah jumlah data responden dihitung, berikut tabel gambaran umum responden berdasarkan usia pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Umur Responden

Umur	Jumlah	Presentase
17-24 tahun	15	50%
25-34 tahun	7	23,3%
35-44 tahun	6	20%
45-54 tahun	2	6,7%

Sumber: Data primer diolah 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat responden yang berumur 17 - 24 tahun sebanyak 15 atau dalam persen 50%, umur 25 - 34 tahun sebanyak 7 atau dalam persen 23,3%, umur 35 - 44 tahun sebanyak 6 atau dalam persen 20%, dan umur 45 - 54 tahun sebanyak 2 atau dalam persen 6,7%. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden dari penelitian ini didominasi umur 17-24 tahun yakni sebanyak 15 responden atau 50% dari sampel penelitian.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran umum responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.4 berdasarkan tabulasi seluruh data responden sebagai berikut:

Tabel 4.4 Jenis Kelamin Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMP/Sederajat	1	3,3%
SMA/SMK/Sederajat	15	50%
D1/D2/D3/D4/S1/Sederajat	14	46,7%

Sumber: Data primer diolah 2023

Seperti terlihat pada tabel di atas, 1 responden berpendidikan setara SMP atau 3,3%, 15 berpendidikan SMA/ sederajat atau 50%, dan 14 berpendidikan D1/D2/D3/D4/S1/ sederajat atau 46,7%. Dari hasil temuan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden penelitian ini tamat SMA/ sederajat dengan 15 responden atau 50% dari sampel penelitian.

5. Karakteristik responden berdasarkan pendapatan tiap bulan

Berdasarkan pendapatan per bulan, Tabel 4.5 memberikan gambaran responden berdasarkan pendapatan per bulan setelah semua data responden dihitung sebagai berikut:

Tabel 4.5 Pendapatan Tiap Bulan Responden

Pendapatan tiap bulan	Jumlah	Presentase
<Rp. 1.000.000	14	46,7%
Rp. 1.000.001 - 2.000.000	4	13,3%
Rp. 2.000.001 - 3.000.000	7	23,3%
>Rp. 3.000.000	1	3,3%
Tidak tetap	4	13,3%

Sumber: Data primer diolah 2023

Seperti terlihat pada tabel di atas, 14 responden berpendapatan per bulan <Rp 1.000.000,- atau 46,7%, 4 responden berpendapatan antara Rp. 1.000.001 sampai dengan 2.000.000 atau 13,3%, 7 responden berpendapatan Rp. 2.000.001 sampai dengan 3.000.000 atau 23,3%, 1 responden berpendapatan >Rp. 3.000.000 atau 3,3%, dan 4 reponden berpendapatan tidak tetap atau 13,3%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden penelitian ini memiliki pendapatan

bulanan sebesar < Rp. 1.000.000 yakni 14 responden atau 46,7% dari sampel yang digunakan dalam penelitian.

6. Karakteristik responden berdasarkan dari tempat bekerja bidang usaha

Gambaran umum responden berdasarkan tempat kerja di sektor usaha diperoleh dari tabulasi seluruh data responden, seperti terlihat pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6 Bidang Usaha Responden

Bidang Usaha	Jumlah	Presentase
Al-Wustho Technologies	11	36,7%
IDBC (Islamic Digital Boarding College)	11	36,7%
Aflaha Hijab Expert	8	26,7%

Sumber: Data primer diolah 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat responden yang bekerja di bidang usaha Al-Wustho Technologies sebanyak 11 atau dalam persen 36,7%, Aflaha Hijab Expert sebanyak 8 atau dalam persen 26,7%, dan IDBC (Islamic Digital Boarding College) sebanyak 11 atau dalam persen 36,7%. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden dari penelitian ini mayoritas bekerja di bidang usaha Al-Wustho Technologies dan IDBC sebanyak masing-masing 11 responden atau 36,7% dari sampel penelitian.

7. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Kerja

Gambaran responden disajikan pada tabel 4.7 di bawah ini berdasarkan pembagian kerja setelah seluruh data responden dikumpulkan:

Tabel 4.7 Divisi Kerja Responden

Divisi Kerja	Jumlah	Presentase
Produksi	10	33,3%
Keuangan	2	6,7%
Pemasaran	4	13,3%
Tenaga Pengajar	7	23,3%
Desain	2	6,7%
Staff	2	6,7%
Content Creator	2	6,7%
HRD	1	3,3%

Sumber: Data primer diolah 2023

Seperti terlihat pada tabel di atas, 10 responden bekerja di bagian produksi atau 33,3%, 2 responden dari divisi keuangan atau 6,7%, 4 responden dari divisi pemasaran atau 13,3%, 7 responden sebagai tenaga pengajar atau 23,3%, 2 responden dari divisi desain atau 6,7%; 2 responden dari divisi staf atau 6,7%, 2 responden dari divisi Content Creator atau 6,7%, dan 1 responden sebagai HRD atau 3,3%. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian ini bekerja di bagian produksi sebanyak 10 responden atau 33,3% dari sampel.

8. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Gambaran umum responden berdasarkan masa kerja diperoleh dari tabulasi seluruh data responden dan disajikan pada tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8 Lama Kerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
--------------	--------	------------

<1 tahun	14	46,7%
1-2 tahun	4	13,3%
>3 tahun	12	40%

Sumber: Data primer diolah 2023

Seperti terlihat pada tabel diatas, 14 responden yang bekerja <1 tahun atau 46,7%, 4 dari mereka yang telah bekerja selama 1-2 tahun atau 13,3%, dan 12 dari mereka yang telah bekerja selama >3 tahun atau 40%. Mayoritas responden penelitian ini yakni 14 responden atau 46,7% bekerja <1 tahun.

4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

Dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua jenis uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah cara untuk menentukan apakah instrumen yang digunakan untuk mengukur pertanyaan tidak melanggar penelitian. Item pertanyaan penelitian dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Korelasi total item terkoreksi atau nilai r hitung merupakan hasil korelasi antara jawaban responden terhadap setiap pertanyaan pada setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS. Cari dulu df menggunakan rumus $df=n$ (banyak data) – 2, yang menghasilkan $df=30-2=28$ untuk menentukan r tabel. Ini adalah

0,374 untuk r tabel dengan $df = 28$ dan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji validitas ketiga variabel tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Workplace Spirituality* (X1)

Kuesioner validitas *workplace spirituality* berjumlah 21 pertanyaan, dan tabel di bawah ini menunjukkan hasilnya:

Tabel 4.9 Uji Validitas *Workplace Spirituality*

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.666	0.374	Valid
Pertanyaan 2	0.518	0.374	Valid
Pertanyaan 3	0.482	0.374	Valid
Pertanyaan 4	0.586	0.374	Valid
Pertanyaan 5	0.600	0.374	Valid
Pertanyaan 6	0.663	0.374	Valid
Pertanyaan 7	0.578	0.374	Valid
Pertanyaan 8	0.748	0.374	Valid
Pertanyaan 9	0.728	0.374	Valid
Pertanyaan 10	0.683	0.374	Valid
Pertanyaan 11	0.698	0.374	Valid
Pertanyaan 12	0.766	0.374	Valid
Pertanyaan 13	0.752	0.374	Valid
Pertanyaan 14	0.502	0.374	Valid
Pertanyaan 15	0.621	0.374	Valid
Pertanyaan 16	0.654	0.374	Valid
Pertanyaan 17	0.524	0.374	Valid
Pertanyaan 18	0.708	0.374	Valid
Pertanyaan 19	0.449	0.374	Valid
Pertanyaan 20	0.515	0.374	Valid
Pertanyaan 21	0.752	0.374	Valid

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk taraf signifikansi sampel 0,05 yakni sebesar 0,374 yang menunjukkan bahwa semua butir soal *workplace spirituality* berupa

pertanyaan dari 1 sampai dengan 21 telah memenuhi kriteria validitas yang ditentukan dan sah untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

b. Kepemimpinan Islami (X2)

Tabel berikut menampilkan hasil dari sepuluh pertanyaan mengenai validitas variabel kepemimpinan islami:

Tabel 4.10 Uji Validitas Kepemimpinan Islami

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.755	0.374	Valid
Pertanyaan 2	0.643	0.374	Valid
Pertanyaan 3	0.456	0.374	Valid
Pertanyaan 4	0.631	0.374	Valid
Pertanyaan 5	0.615	0.374	Valid
Pertanyaan 6	0.769	0.374	Valid
Pertanyaan 7	0.834	0.374	Valid
Pertanyaan 8	0.823	0.374	Valid
Pertanyaan 9	0.885	0.374	Valid
Pertanyaan 10	0.849	0.374	Valid

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk taraf signifikansi sampel 0,05 yakni sebesar 0,374 menunjukkan bahwa semua item kepemimpinan islami berupa soal 1 sampai 10 sudah memenuhi kriteria validitas yang ditentukan dan valid untuk dijadikan digunakan sebagai alat ukur variabel.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel berikut menampilkan hasil dari tujuh pertanyaan mengenai validitas variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.607	0.374	Valid
Pertanyaan 2	0.633	0.374	Valid
Pertanyaan 3	0.730	0.374	Valid
Pertanyaan 4	0.761	0.374	Valid
Pertanyaan 5	0.708	0.374	Valid
Pertanyaan 6	0.733	0.374	Valid
Pertanyaan 7	0.672	0.374	Valid

Sumber: Data primer diolah 2023

Nilai r hitung lebih besar dari r tabel, menunjukkan bahwa semua item kinerja pegawai yang berupa pertanyaan dari 1 sampai 7 telah memenuhi kriteria validitas yang ditentukan dan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.11 yang menunjukkan bahwa nilai r tabel untuk taraf signifikansi sampel 0,05 adalah sebesar 0,374.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian ini. Ini juga membantu untuk menentukan seberapa konsisten tanggapan dari responden. Setelah keabsahan data ditentukan, dilakukan pengukuran uji reliabilitas. Fakta bahwa nilai *Crobach's Alpha* lebih besar dari 0,60 saat menghitung rehabilitasi ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan. Tabel berikut merangkum keseluruhan hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.12 Uji Realibilitas

Variabel	Conbach's Alpha	Standar Min.	Keterangan
<i>Workplace Spirituality</i> (X1)	0.931	0.60	Reliabel
Kepemimpinan Islami (X2)	0.917	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.861	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2023

Crobach Alpha lebih besar dari 0,60 untuk setiap variabel penelitian, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 di atas. sehingga dapat ditentukan bahwa variabel alat ukur dalam kuesioner penelitian ini untuk *workplace spirituality*, kepemimpinan islami, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik ini merupakan syarat yang harus dipenuhi. Selain itu, SPSS akan digunakan untuk memproses uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas yang merupakan uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, hasil uji asumsi tradisional adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas biasanya digunakan untuk mengetahui tidak hanya apakah nilai yang dihasilkan normal tetapi juga apakah nilai setiap variabel penelitian terdistribusi dengan baik atau tidak. Jika Asymp Sig. (2-tailed) lebih besar ($p > 0,05$) pada uji Kolmogorov Smirnov, maka model

regresi dapat dikatakan berdistribusi normal. Perhitungan SPSS untuk uji normalitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72074328
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.097
	Positive	.078
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah 2023

Asymp Sig. (2-tailed) dalam penelitian ini diperoleh sebesar 0,200, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dimana angka ini lebih besar dari 0,05 yang ditunjukkan pada tabel 4.13 di atas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian antara residual pengamatan dalam model regresi. Pengujian heterosketestitas dilakukan dengan cara menguji nilai signifikansi residual absolute variabel dependen setelah dilakukan regresi. Konsekuensi dari uji heteroskedastisitas terlihat pada tabel terlampir:

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	α	Keterangan
Workplace Spirituality (X1)	0,797	0,05	Terbebas dari Heteroskedastisitas
Kepemimpinan Islami (X2)	0,989	0,05	Terbebas dari Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2023

Dapat dilihat dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.14 di atas, nilai Sig. dari semua variabel dengan nilai lebih besar dari 0,05, sehingga tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi linier berganda berkorelasi atau tidak. Uji multikolinearitas biasanya dilakukan dengan menggunakan teknik yang dikenal sebagai analisis regresi dengan memperhatikan nilai toleransi dan Varian Inflation Factor (VIF). Untuk memastikan tidak terjadi masalah multikolinearitas, nilai tolerance harus lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF harus lebih kecil dari 10. Berikut tabel hasil perhitungan SPSS uji multikolinearitas:

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Workplace Spirituality (X1)	0,562	1,778	Terbebas dari Multikolinearitas
Kepemimpinan Islami (X2)	0,562	1,778	Terbebas dari Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah 2023

Melihat konsekuensi dari uji multikolinearitas pada tabel 4.15 di atas, sangat baik terlihat bahwa nilai toleransi suatu variabel $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini model tidak memiliki masalah dan dibebaskan dari multikolinearitas.

4.3.3 Uji Ketepatan Model

Uji ketepatan model ini digunakan untuk mengetahui akurasi fungsi regresi untuk sampel penelitian. Biasanya koefisien determinasi (Adjusted R²), nilai statistik F, dan uji t digunakan untuk mengukur uji ketepatan model. Tabel di bawah menampilkan hasil uji akurasi modal:

1. Uji F

Uji F biasanya melibatkan perbandingan F hitung dengan F tabel; jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima dengan Sig. $< 0,05$. Sebaliknya model dikatakan tidak signifikan dimana F hitung lebih kecil dari F tabel. Hal ini terlihat pada nilai kolom signifikansi yang lebih besar dari alpha (Sig. $> \alpha$). Tabel berikut menampilkan hasil perhitungan uji F dari SPSS:

Tabel 4.16 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.296	2	120.148	15.111	.000 ^b
	Residual	214.671	27	7.951		
	Total	454.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islami, Workplace Spirituality

Sumber: Data primer diolah 2023

Dari Nilai F hitung sebesar 15,111 dengan tingkat signifikansi 0,000 seperti terlihat pada tabel 4.16 di atas. Dengan perhitungan sebelumnya, dihitung derajat kebebasan (df1 dan df2) dengan signifikansi =0,05 atau 5% untuk menentukan F tabel. Besarnya nilai F tabel diperoleh dari $df1 = 2$ dan $df2 = 27$ dengan tingkat signifikansi 0,05, dan nilai F tabel sebesar 3,35 seperti yang terlihat pada output SPSS di atas. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai 15,111 di atas 3,35. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada CV. Al-Wustho Sukoharjo dipengaruhi secara simultan atau bersama-sama oleh variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi yaitu *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami.

2. Uji Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen terhadap variasi variabel dependen digunakan koefisien determinasi. Tabel Model Summary menunjukkan nilai koefisien determinasi. Adjusted R Square yang merupakan nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) digunakan untuk meringkas model dalam tabel ringkasan model. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Jika $R^2 = 0$ maka tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, tetapi jika $R^2 = 1$ maka ada hubungan yang kuat antara nilai variabel-variabel tersebut. Tabel berikut menampilkan hasil perhitungan SPSS untuk uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2):

Tabel 4.17 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.493	2.81971

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islami, Workplace Spirituality

Sumber: Data primer diolah 2023

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,493 atau 49,3% seperti terlihat pada tabel 4.17 di atas. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel *workplace spirituality* (X1) dan variabel kepemimpinan islami (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 49,3%, sedangkan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti oleh peneliti.

4.3.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini hipotesis diuji dengan menggunakan regresi berganda, yang akan diuji secara empiris untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel dengan variabel bebas lebih dari satu. Disini regresi digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas (X) yaitu *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.242	4.219		.768	.449		
Workplace Spirituality	.175	.067	.458	2.600	.015	.562	1.778
Kepemimpinan Islami	.223	.117	.337	1.913	.066	.562	1.778

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data primer diolah 2023

Persamaan regresi berganda yang dihasilkan dari hasil pengolahan penelitian ini terhadap hasil output sebelumnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,242 + 0,175 X_1 + 0,223 X_2 + e$$

Adapun persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

1. Rata-rata kinerja karyawan pada CV. Al-Wustho Sukoharjo adalah 3,242 tanpa variabel *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami dengan nilai konstanta (α) 3,242.
2. Variabel *workplace spirituality* (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,175 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Al-Wustho Sukoharjo akan mengalami kenaikan sebesar 0,175 disetiap peningkatan sebesar satu satuan nilai pada variabel jika variabel bebas lainnya tetap tidak berubah.
3. Berdasarkan nilai koefisien regresi kepemimpinan islami (X_2) sebesar 0,223 maka dapat diartikan kinerja karyawan pada CV. Al-Wustho

Sukoharjo akan mengalami peningkatan sebesar 0,223 jika variabel kepemimpinan islami (X2) naik sebesar satu satuan sedangkan variabel independen lainnya tetap.

Koefisien regresi mengungkapkan variabel independen mana yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel dependen. Semakin besar pengaruh variabel maka semakin tinggi nilai koefisien regresinya. Berdasarkan kedua variabel bebas yang tercantum di atas, variabel kepemimpinan islami (X2) memiliki koefisien regresi yang paling tinggi yaitu sebesar 0,223. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan islami memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo.

4.3.5 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t disebut juga dengan uji hipotesis, pada dasarnya digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan di CV. Al-Wustho Sukoharjo, termasuk workplace spirituality dan kepemimpinan Islami. Uji t digunakan untuk melihat apakah pernyataan dalam hipotesis benar. Ini pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Adapun menurut kriteria uji, H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\text{ value} < 0,05$. Untuk mengetahui t_{tabel} maka digunakan rumus $df = n$ (banyak data) – k (jumlah variabel penelitian) untuk mencari, sehingga ditemukan $df = 30 - 3 = 27$. Uji dua sisi atau two tailed test menghasilkan t_{tabel} sebesar 2,052

untuk t tabel dengan $df = 27$ dan signifikansi 0,05. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

H0 = Menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

H1 = Menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Workplace Spirituality (X1)	2,600	2,052	0,015
Kepemimpinan Islami (X2)	1,913	2,052	0,066

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, pembuktian hipotesis tersebut dapat dipahami sebagai berikut:

1. *Workplace Spirituality*

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel *workplace spirituality* (X1), dengan tingkat signifikansi sebesar $0,015 < \alpha = 0,05$ ditemukan t hitung = $2,600 > t$ tabel = 2,052. Setelah itu diambil keputusan untuk menerima H1 dan menolak H0. Oleh karena itu hipotesis ini diterima. Pada CV. Al-Wustho Sukoharjo, kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel *workplace spirituality* (X1).

2. Kepemimpinan Islami

Hasil uji t untuk variabel kepemimpinan islami (X2) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,066 > \alpha = 0,05$ ditemukan t hitung = 1,913 < t tabel = 2,052. Setelah itu diambil keputusan untuk menerima H_0 dan menolak H_1 . Akibatnya, hipotesis ini tidak diterima. Bahwa tidak ada hubungan antara variabel kepemimpinan islami (X2) dengan kinerja karyawan (Y) pada CV. Al-Wustho Sukoharjo.

4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo dipengaruhi oleh *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami, baik secara simultan maupun sebagian atau parsial. Berikut penjelasan lebih mendalam mengenai hasil penelitian tersebut:

1. Pengaruh Variabel *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa penerapan *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Al-Wustho Sukoharjo. Pengaruh variabel *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan dari tabel 4.19 diketahui t hitung sebesar 2.600 sedangkan t tabel sebesar 2.052 atau t hitung > t tabel. H_0 ditolak dan H_1 diterima. Adapun nilai signifikansi *workplace spirituality* sebesar 0,015 berada di bawah nilai alpha 0,05 atau $0,015 < 0,05$. Oleh karena itu hipotesis ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel *workplace spirituality*.

Hal ini menandakan *workplace spirituality* yang diterapkan pada perusahaan terhadap karyawannya di sini dapat meningkatkan kinerja karyawan bahkan di tengah kondisi perusahaan pada saat mengalami situasi krisis seperti halnya pada fenomena pandemi Covid-19 lalu. Di mana hal ini menggambarkan perusahaan dapat tetap eksis dan menuai prestasi yang ditorehkan melalui kinerja karyawan yang baik. Sehingga dapat dinyatakan bahwasanya dengan semakin baik *workplace spirituality* yang diterapkan di dalam perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Digambarkan bahwa teori iklim yang beretika atau *Ethical Climate Theory* (ECT) ini selaras dengan apa yang terkandung dalam nilai *workplace spirituality* yang merupakan bagian dari iklim organisasi yang mana terdapat sekumpulan orang-orang di dalamnya seperti para karyawan yang mempunyai persepsi yang sama. Persepsi di sini terkait semangat yang digolongkan ke dalam tiga hal yakni kebermaknaan dalam bekerja, visi, dan komunitas yang membawa kinerja karyawan menjadi lebih positif (Wulandari & Sudarma, 2017).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Wufron, Nurhasan, dan Sani (2021) yang berjudul "Workplace Spirituality dan Employee Engagement dalam Meningkatkan Employee Pendapatan Tiap Bulan Performance" studi pada PT. Karya Lestari Mandiri Garut yang menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel *workplace spirituality* terhadap employee performance. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Siregar dan Rambe (2022) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat

Kerja Pada Pegawai" studi pada Kantor Bupati Deli Serdang yang mengemukakan adanya pengaruh yang signifikan antara *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Faggidae, Kurniawati, dan Bahweres (2020) yang berjudul "The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance" juga sejalan dengan penelitian ini di mana menyatakan bahwasanya *workplace spirituality* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian oleh Umam dan Auliya (2017) yang berjudul "Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam" yang menarik kesimpulan bahwasannya *workplace spirituality* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa penerapan kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Al-Wustho Sukoharjo. Pengaruh variabel kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel 4.19. Diketahui t hitung sebesar 1,913 sedangkan t tabel sebesar 2,052 atau t hitung $<$ t tabel. H_0 diterima dan H_1 ditolak. Adapun nilai signifikansi kepemimpinan islami sebesar 0,066 yang berada di atas nilai α 0,05 atau $0,066 > 0,05$. Akibatnya, hipotesis ini tidak diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo tidak dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan islami.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan islami. Oleh karena itu, terlepas dari apakah kepemimpinan islami diterapkan, karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo terus berupaya keras untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang menandakan bahwa kinerja karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya. Hal ini juga bisa terjadi karena perusahaan telah menyediakan SOP (Standard Operational Procedure) sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas-tugas yang perlu dilakukan guna mendongkrak kinerja karyawan. Karyawan dapat secara mandiri menjalankan tanggung jawabnya jika SOP dipatuhi. Mungkin juga karena fakta bahwa setiap pekerja memiliki kepribadian yang unik, artinya beberapa orang cocok dengan gaya kepemimpinan tertentu sementara yang lain tidak. Oleh karena itu, kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh kepemimpinan islami..

Kasus yang terjadi di CV. Al-Wustho Sukoharjo ini yang mana dapat menjadi salah satu alasan mengapa kepemimpinan islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pasca pandemi Covid-19 para jajaran pemimpin mulai aktif kembali dalam menjalankan kegiatan yang salah satunya diharuskan bekerja secara *outdoor* berkeliling beberapa daerah. Sehingga keberadaan ataupun eksistensi seorang pemimpin di sini kurang dirasakan oleh para karyawan disana. Dengan kondisi jajaran pemimpin yang jarang berada di perusahaan ini mempengaruhi pola pikir mereka bahwa tanpa adanya kepemimpinan islami mereka tetap memiliki kualitas kinerja yang baik. Sebetulnya pada kenyataannya kepemimpinan islami sudah diterapkan pada perusahaan melalui regulasi dan SOP

perusahaan namun hal ini tidak terlalu dirasakan meskipun dari hal ini sebenarnya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Mukaromah (2022) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening" di mana melakukan studi pada karyawan BMT Hasanah Ponorogo yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Jannah, Surwadi, Irianto (2016) yang berjudul "Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan" studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, cabang Semarang yang menyatakan kepemimpinan islami tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tak berbeda dengan penelitian yang dilakukan Anam (2017) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan" pada studi karyawan BMT Made Demak yang mana menarik kesimpulan bahwasannya kepemimpinan islami secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Astuti, Shodikin, dan Ud-Din (2020) yang berjudul "Islamic Leadership, Islamic Work Culture, Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction" juga mendukung penelitian ini yang mengemukakan bahwasannya *islamic leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau *employee performance*. Lain hal dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamzah, Basri, Zulhelmy (2021) dengan judul "The Influence of

Islamic Leadership and Islamic Work Etic on Employee Performance of Islamic Bank in Riau Province Mediated by Islamic Organizational Culture" yang menyatakan bahwa *islamic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana kinerja karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo dipengaruhi oleh variabel *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami. Dari penelitian ini dapat ditarik rumusan masalah antara uraian penulis pada bab I, analisis data yang dilakukan, dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV sebelumnya sebagai berikut:

1. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo secara parsial dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh variabel *workplace spirituality*.
2. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo secara parsial tidak dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan islami.
3. Terdapat pengaruh *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan di CV. Al-Wustho Sukoharjo.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dilaksanakan, disusun, dan dirancang dengan sebaik-baiknya oleh peneliti, hal ini tak terlepas dari beberapa keterbatasan. Pembatasan ini meliputi:

1. Ketepatan model pada uji determinasi pada penelitian ini yakni pengaruh variabel *workplace spirituality* dan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan sebesar 49,3% dimana sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti yang menunjukkan bahwa ada pengaruh lain yang lebih dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Al-Wustho Sukoharjo sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut secara mendalam untuk mengetahui faktor yang lebih dominan disana.
2. Dalam rangka menganalisis faktor lain yang lebih dominan maka diperlukan waktu yang cukup lama untuk melakukan observasi lanjutan dengan berbagai metode yang tidak terbatas pada metode interview dan kuesioner angket.

5.3 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, berikut pemaparan implikasi secara teoritis dan praktis:

1. Implikasi Teoritis
 - a. Penerapan *workplace spirituality* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kualitas *workplace spirituality* pada diri karyawan semakin tinggi kualitas kinerja yang dihasilkan.
 - b. Kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh penerapan kepemimpinan islami. Karyawan memiliki kesan bahwa tingkat kinerja tetap tinggi terlepas dari apakah kepemimpinan islami digunakan. Hal ini dapat disebabkan oleh kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih mendominasi.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini bertujuan sebagai instansi terkait dan karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, untuk meningkatkan kualitas *workplace spirituality* dan menonjolkan eksistensi kepemimpinan islami yang sebenarnya ada pada perusahaan, karena kedua hal tersebut memiliki potensi yang tinggi dalam meningkatkan kerja karyawan di CV. Al-Wustho Sukoharjo.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, berikut adalah saran peneliti kepada partisipan ataupun pihak terkait dalam penelitian ini:

1. Dengan mempertimbangkan fakta bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Al-Wustho Sukoharjo, bagi para karyawan agar dapat meningkatkan kualitas *workplace spirituality* dalam kehidupan pribadi masing-masing, karena nilai *workplace spirituality* tersebut berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Juga bagi pihak manajemen agar dapat mendorong dan memfasilitasi dalam upaya meningkatkan *workplace spirituality* pada karyawannya.
2. Bagi pihak manajemen CV. Al-Wustho Sukoharjo dapat mengevaluasi kembali untuk meningkatkan dan menonjolkan eksistensi kepemimpinan islami pada perusahaan. Karena kepemimpinan islami disini memiliki peluang yang cukup besar untuk memberikan pengaruh terhadap kinerja

karyawan, hanya saja para karyawan kurang bisa melihat eksistensi dari adanya kepemimpinan islami tersebut yang sebenarnya ada pada perusahaan.

3. Apabila temuan penelitian ini dapat dijadikan dasar penelitian selanjutnya, diharapkan akan ditambahkan variabel tambahan karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, ruang lingkup penelitian tentang hal-hal yang meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui kinerja karyawan dapat semakin luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, A. I. (2006). *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Abusama, M., Haming, M., & Hamzah, M. N. (2017). .Effect of Motivation, Competence and Islamic Leadership on Job Satisfaction and Teacher Performance in Vocational High School. *IOSR Journal of Business and Management*.
- Alimuddin. (2019). Kepemimpinan Spiritual. *Journal of Islamic Education Management*, 159-170.
- Anam, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan. *Istithmar*, 11-29.
- Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization & Measure. *Journal of Management Inquiry*, 135-145.
- Astriati, Y. D. (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Berbasis Spiritual di Perusahaan Percetakan Mangrove Yogyakarta. *UBMJ (UPY Business And Management Journal)* , 35-42.
- Astuti, S. D., Shodikin, A., & Ud-Din, M. (2020). Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* , 1059–1068.
- Bahtiar, R. A. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Sektor Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Serta Solusinya. *Jurnal Info Singkat*, 19-24.
- Blickle, G., Meurs, J., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J., et al. (2008). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 337-387.
- Blustein, D. D.-S. (2020). Unemployment in the time of Covid-19: a research agenda. *J. Vocat. Behav*, 119,103436.
- Fadhillah, N. (2020). Konsep Kesejahteraan Sosial dalam Perspektif Ekonomi Islam. *SALIMIYA: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 50-67.
- Fanggidae, R. E., Kurniawati, M., & Bahweres, H. (2020). The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance (Perspective of Islamic Work Ethics Case Study on BTPN Syariah, Kupang). *Advances in Economics, Business and Management Research*, 234-239.

- Fauzan. (2015). Pengaruh Religiusitas Dan Ethical Climate Terhadap Ethical Behavior. *Modernisasi*, 187-202.
- Fawwaz, H. (2017, Agustus 5). <https://ayokelamtim.com>. Retrieved Mei 21, 2021, from Kebangkitan Ekonomi Islam Berbasis Spiritual Company: <https://ayokelamtim.com/kebangkitan-ekonomi-islam-berbasis-spiritual-company>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gull, G. A., & Doh, J. (2004). The “Transmutation” of the Organization: Toward a More Spiritual Workplace. *Journal of Management Inquiry*, 128–139.
- Hakim, A. (2012). The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu’amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java. *Asia Pacific Management Review*, 77-90.
- Hamzah, Z., Basri, Y. Z., & Zulhelmy. (2021). The Influence Of Islamic Leadership And Islamic Work Ethics On Employee Performance Of Islamic Bank In Riau Province Mediated By Islamic Organizational Culture. *International Journal of Islamic Business & Management*, 23-34.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indrajaya, A. N. (2017). The Influence of Individual Spirituality Toward Spirit at Work in Enhancing Organizational Commitment and Job Satisfaction. *International Journal Of Business Studies*, 15.
- Jani Y, R., W. A, A., & Sofia A.P, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciputra Internasional Proyek City Of Blessing Citraland Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 1-9.
- Jannah, M., Suwardi, & Iriyanto, S. (2016). Analisis Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Mumalat Indonesia Tbk, Cabang Semarang). *Value Added: Majalah Ekonomi dan Binis*, 16-30.
- Jumaing, B., Haming, M., Siring, B., & Dani, I. (2017). The role of mediation morale: The effect of Islamic leadership and emotional intelligence on employee performance. *IOSR Journal of Business and Management*.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Kamar, K., Novitasari, D., Asbari, M., & Goestjahjanti, W. F. (2020). Enhancing Employee Performance During the Covid-19 Pandemic: the Role of Readiness for Change Mentality. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 154-166.
- Karadag, H. (2016). The Role of SMEs and Entrepreneurship on Economic Growth in Emerging Economies within the Post-Crisis Era: an Analysis from Turkey. *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*, 22-31.
- Kurt, Y., Sinkovics, N., Sinkovics, R. R., & Yamin, M. (2020). The Role Of Spirituality In Islamic Business Networks: The Case Of Internationalizing Turkish SMEs. *Journal of World Business*, 1-15.
- Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Aishah, H. S., Azdi, W. W., Rumaizuddin, G. M., et al. (2015). Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions of Islamic Leadership Inventory (ILI) Via Content Analysis Procedures. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 153-162.
- Majeed, Y., Khalid, Z., & Khan, M. A. (2011). The Impact of Islamic Leadership on Organizational Objectives. *Far East Journal of Marketing and Management*, 54-65.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meiyani, E., & Putra, A. H. (2019). The Relationship Between Islamic Leadership on Employee Engagement Distribution in FMCG Industry: Anthropology Business Review. *Journal of Distribution Science*, 19-28.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., Ferguson, J., Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 426-447.
- Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karayawan BMT Hasanah Ponorogo. *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, 142-154.
- Purwanto, E., Husniah, A., Afidati, S., Muchibburohman, M., & Wahyuni, S. (2014). Spiritual Company as a Company Culture for Competitive Advantage of the Company. *Malaysia Indonesia International Conference on Economics, Management and Accounting*, 274-282.
- Putri, N. W. (2019). Implementasi Penerapan Islamic Corporate Social Responsibility Pada Spiritual Company Waroeng Group Perspektif Maqasid Al-Syariah. *Valid Jurnal Ilmiah*, 208-214.

- Rachman, S., Soesilo, Z., & Choirul, & S. (2014). Workplace Spirituality Tenaga Kependidikan Universitas Brawijaya (Studi Pada Fakultas Ilmu Pengetahuan Alam Dan Matematika Serta Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik). *WACANA, Jurnal Sosial dan Humaniora*, 171-182.
- Ridwan, M. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Studi Penerapan Gaya Kepemimpinan Path-Goal). *Pustakaloka: Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan*, 161-171.
- Rizki, F., Armanu, T., Surachman, S., & Rofiaty. (2017). Study on the relationship between Islamic leadership style, work ethics, job satisfaction, and employee performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 61.
- Sayidah, N. (2012). Solisi Moral dan Spiritual Atas Masalah Moral Hazard. *Jurnal Ilmiah Akutansi Dan Humanika*, 8-9.
- Shalihah, M. (2015). Peran Kepemimpinan Islami Dalam Peningkatan Manajemen Usaha Perusahaan. *Tahkim*, 115-129.
- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 293-309.
- Subhan, M. (2013). Kepemimpinan Islami dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan*, 139-154.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 21-33.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublisher.
- Tri, M. (2022, November 3). Kondisi CV. Al-Wustho Sukoharjo Selama Pandemi Berlangsung. (S. H. Dewayani, Interviewer)
- Trihudyatmanto, M., & Asmarajati, D. (2021). Islamic Ethical Leadership: Improving the Performance of Sharia Financial Institutions with CSR during the Covid 19 Pandemic. *Journal of Islamic Finance and Banking*, 191-212.

- Umam, M. R., & Auliya, Z. F. (2017). Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 23-50.
- Utomo, H. S. (2020). The Effect of Muslim Religiosity and Innovation Capability on Firm Survival: A Study on Small Enterprises During the Covid-19 Pandemic. *IQTISHADIA*, 179-196.
- Wardani, I. S. (2020, Juni 14). *24 Perusahaan di sukoharjo terpukul covid-19, 5.170 karyawan kena phk dan dirumahkan*. Retrieved September 29, 2022, from Solopos.com: <https://www.solopos.com/24-perusahaan-di-sukoharjo-terpukul-covid-19-5-170-karyawan-kena-phk-dandirumahkan-1065866>
- Widaningsih, A., Sukristanta, & Kasno. (2020). Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Al Tijarah*, 193-198.
- Wijayanti, R., & Wajdi, F. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 108-115.
- Wufron, Nurhasan, R., & Sani, N. F. (2021). Workplace Spirituality dan Employee Engagement dalam Meningkatkan Employee Performance PT. Karya Lestari Mandiri Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 35-42.
- Wulandari, K., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja pada Kepuasan Kerja: Studi pada Karyawan PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. *Management Analysis Journal*, 143-152.
- Yin, E., & Mahrous, A. (2022). Covid-19 global pandemic, workplace spirituality and the rise of spirituality-driven organisations in the post-digital era. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 79-93.

LAMPIRAN 1**Tabel Jadwal Penelitian**

No	Bulan Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X	X	X																
2	Konsultasi					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Revisi Proposal					X	X														
4	Pengumpul an Data									X	X	X	X	X							
5	Analisis data													X	X	X	X	X			
6	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																	X			
7	Pendaftaran Munaqasah																	X			
8	Munaqasah																		X		
9	Revisi Skripsi																			X	X

Catatan :Jadwal disesuaikan dengan kebutuhan

LAMPIRAN 2

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-2302/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/09/2022 Sukoharjo, 23 September 2022
 Lamp. :
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala
 CV. Al-Wustho
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **SHAFINA HANIFFAJRI DEWAYANI**
 NIM : 195211141
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul Penelitian : **PENGARUH IMPLEMENTASI SPIRITUAL COMPANY DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS CV. AL WUSTHO SUKOHAJO)**
 Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik
 dan Kelembagaan

Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E. M.Ag
 NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.

LAMPIRAN 3

Kuisisioner Penelitian

Kepada Yth:

Karyawan CV. Al-Wustho Sukoharjo (Al-Wustho Technologies, IDBC, dan Aflaha Hijab Expert)
Di tempat,

Assalammu'alaikum Wr Wb.

Saya Shafina Haniffajri Dewayani, mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Mas Said Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya yang berjudul "PENGARUH IMPLEMENTASI WORKPLACE SPIRITUALITY DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS KARYAWAN CV. AL-WUSTHO SUKOHARJO)". Maka dari itu disini saya membutuhkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjadi responden dari penelitian ini. Adapun kualifikasi/persyaratan responden yang dibutuhkan yakni:

1. Merupakan karyawan/karyawati CV. Al-Wustho Sukoharjo (Al-Wustho Technologies, IDBC, atau Aflaha Hijab Expert).
2. Telah bekerja di CV. Al-Wustho Sukoharjo paling tidak sekurang-kurangnya 3 bulan.
3. Usia minimal 17 tahun.

Segala informasi yang diberikan kuisisioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini dengan tepat dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih.

Wassalammu'alaikum Wr Wb.

Hormat saya,

Shafina Haniffajri Dewayani

NIM. 195211141

1. Petunjuk Pengisian

Pada pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, anda hanya diperkenankan memilih satu dari beberapa jawaban. Beri tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.:

STS :Sangat Tidak setuju S: Setuju

TS :Tidak Setuju SS: Sangat setuju

N :Netral

2. Identitas Responden

Nama:

Domisili:

Jenis kelamin: Laki – laki Perempuan

Umur :

17-24 tahun 35-44 tahun >54 tahun
 25-34 tahun 45-54 tahun

Pendidikan terakhir?

Belum tamat SD D1/D2/D3/S1/Sederajat
 SD/MI/Sederajat Pascasarjana S2/S3
 SMP/MTs/Sederajat
 SMA/SMK/MA/Sederajat

Berapa pendapatan anda setiap bulan?

<Rp.1.000.000 Rp.2.000.001 sd Rp.3.000.000
 Rp.1.000.001 s/d Rp.2.000.000 >Rp.3.000.001
 Tidak tetap

Karyawan Bidang?

Al-Wustho Technologies

Finance Marketing Produksi

Lainnya:

IDBC (Islamic Digital Boarding Collage Putra & Putri)

Finance Marketing Tenaga Pengajar

Lainnya:

Aflaha Hijab Expert

Finance Marketing Produksi

Lainnya:

Lama bekerja di CV. Al-Wustho Sukoharjo?

<1 Tahun 1-2 Tahun ≥3 Tahun

Workplace Spirituality

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Inner Life (Kehidupan Batin)						
1.	Saya merasa kehidupan saya penuh harapan.					
2.	Nilai-nilai spiritual yang saya miliki mempengaruhi pilihan yang saya buat.					
3.	Saya menganggap diri saya orang yang spiritual.					
4.	Beribadah dan berdoa adalah bagian penting dalam hidup saya.					
5.	Saya peduli dengan kesehatan spiritual/rohani rekan kerja saya.					

Meaningful Work (Pekerjaan yang Bermakna)						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya merasa bahagia dan menyukai pekerjaan saya saat ini.					
7.	Saya yakin orang lain puas dan bahagia dengan hasil pekerjaan saya.					
8.	Saya bersemangat dengan pekerjaan saya.					
9.	Pekerjaan yang saya lakukan menjadi bagian yang penting dalam hidup saya.					
10.	Saya berharap untuk datang bekerja hampir setiap hari.					
11.	Saya melihat bahwa terdapat hubungan antara pekerjaan saya dengan kehidupan sosial dan komunitas saya.					
12.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan makna pada diri saya.					
Blonging To The Community (Menjadi Bagian dari Komunitas)						
13.	Saya merasa telah menjadi bagian dari komunitas di tempat kerja saya.					
14.	Pemimpin/atasan saya mendorong pertumbuhan dan perkembangan pribadi saya.					
15.	Saya memiliki banyak pengalaman dalam pekerjaan saya yang menghasilkan perkembangan dalam diri saya.					
16.	Ketika saya memiliki ketakutan dalam suatu hal maka saya terdorong untuk mendiskusikannya.					
17.	Ketika saya memiliki kekhawatiran dalam suatu hal maka saya akan menyampaikannya kepada orang yang tepat.					
18.	Di tempat kerja, kami bekerja sama untuk menyelesaikan konflik secara positif.					
19.	Di tempat kerja saya dilakukan evaluasi					

	secara adil pada tiap karyawan.					
20.	Saya didorong untuk berani mengambil resiko di tempat kerja.					
21.	Di tempat kerja, saya di hargai dan diakui keberadaannya.					

Kepemimpinan Islami

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kepercayaan/Integritas						
1.	Pimpinan di tempat kerja saya sudah menjalankan amanahnya dengan baik dalam mengelola tempat kerja.					
2.	Pimpinan di tempat kerja saya sudah melaksanakan seluruh aturan/pedoman yang telah ditetapkan di tempat kerja saya.					
Orientasi Karyawan						
3.	Pimpinan di tempat kerja saya memberi keleluasaan yang selebar-lebarnya dalam beribadah disela pekerjaan.					
4.	Pimpinan di tempat kerja saya sudah menerapkan kegiatan tambahan keagamaan bagi karyawan seperti kajian rutin ataupun kegiatan rohaniah lainnya.					
5.	Pimpinan di tempat kerja saya sudah menanamkan sifat kejujuran, kerja keras, gotong royong dan tanggungjawab kepada para karyawannya.					
Muhasabah						
6.	Pimpinan di tempat kerja saya sudah berlaku adil dengan para karyawannya. (termasuk dalam hal gaji, tunjangan, dll)					
7.	Pimpinan di tempat kerja saya selalu mendengar saran/kritik/masukan dengan para karyawannya.					

8.	Pimpinan di tempat kerja saya sudah mengayomi kebutuhan karyawannya dalam bekerja. (fasilitas memadai, diberi pelatihan-pelatihan, dll)					
Kesabaran						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
9.	Pimpinan di tempat kerja saya mengangkat nilai kesabaran dalam mengambil suatu keputusan.					
10.	Pimpinan di tempat kerja saya selalu bersikap hati-hati dan tidak terburu-buru dalam menghadapi suatu persoalan.					

Kinerja Karyawan

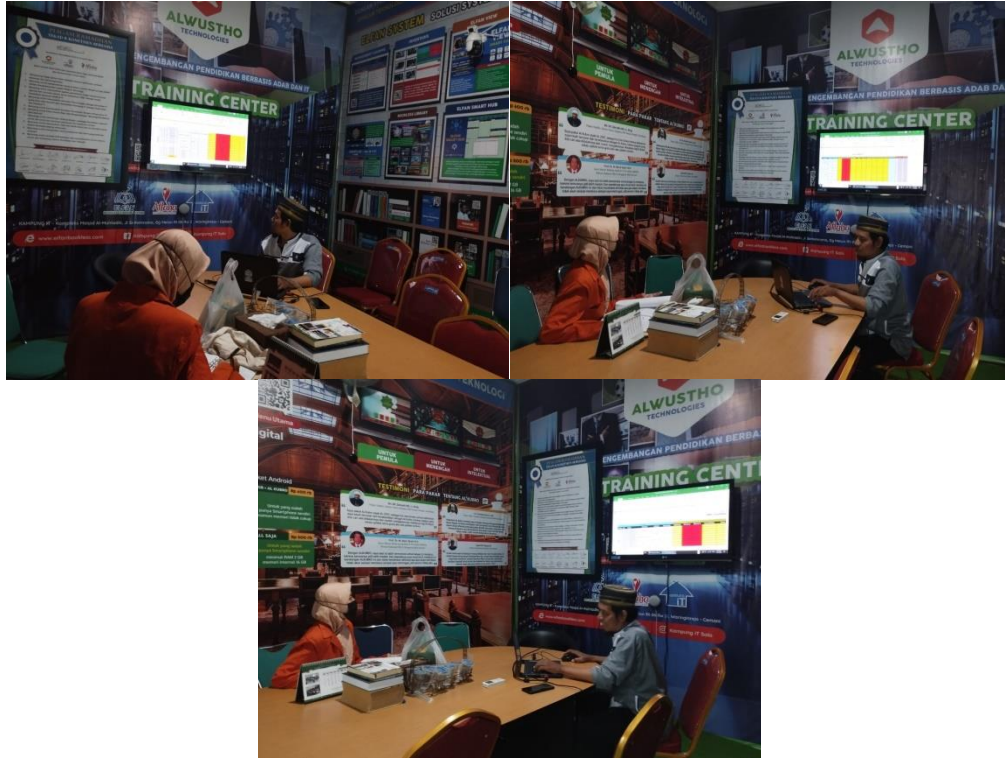
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kinerja Tugas						
1.	Dengan kondisi situasi yang ada di tempat kerja saya saat ini. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efektif.					
2.	Dengan kondisi situasi yang ada di tempat kerja saya saat ini. Saya dapat bekerja secara optimal dengan hasil yang maksimal.					
Kinerja Adaptif						
3.	Apabila saya dihadapkan dengan kondisi situasi yang tak terduga. Saya dapat menangani hal tersebut secara profesional dengan baik.					
4.	Apabila terdapat perubahan-perubahan aturan/manajemen di tempat kerja saya. Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik.					
Kinerja Kontekstual						

5.	Di tempat kerja saya telah diterapkan sikap saling menghargai dan memahami antar rekan kerja saat bekerja sama.					
6.	Pelatihan-pelatihan yang telah saya terima sudah efektif dalam meningkatkan kualitas skill/kemampuan saya dalam bekerja sama dengan rekan kerja.					
7.	Saya sudah memaksimalkan kemahiran/keahlian yang saya miliki dalam memenuhi tugas pekerjaan saya saat bekerja sama dengan rekan kerja saya.					

LAMPIRAN 4

Dokumentasi Observasi

1. WAWANCARA DENGAN HRD CV. AL-WUSTHO SUKOHARJO



2. OBSERVASI KE BIDANG USAHA CV. AL-WUSTHO

A. AL-WUSTHO TECHNOLOGIES



B. IDBC (ISLAMIC DIGITAL BOARDING COLLEGE) PUTRA & PUTRI



C. AFLAHA HIJAB EXPERT SYARI'



LAMPIRAN 5

Daftar Pertanyaan Wawancara

Narasumber: Bapak Mochammad Tri, A.Md selaku HRD di CV. Al-Wustho Sukoharjo

Dalam pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk melengkapi data pada penelitian ini yang berjudul "PENGARUH IMPLEMENTASI WORKPLACE SPIRITUALITY DAN KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI (STUDI KASUS CV. AL-WUSTHO SUKOHARJO)". Berikut daftar pertanyaan wawancara untuk melengkapi data pada penelitian ini:

Daftar pertanyaan:

1. Berapa dan apa saja bidang usaha atau anak usaha di CV. Al-Wustho Sukoharjo?
2. Dari seluruh bidang usaha tersebut, kira-kira berapa total keseluruhan jumlah karyawan di CV. Al-Wustho Sukoharjo?
3. Dari adanya fenomena pandemi Covid-19, apakah CV. Al-Wustho Sukoharjo terdampak? Jika iya bagaimana mengatasinya?
4. Adanya pandemi Covid-19, apakah CV. Al-Wustho Sukoharjo melakukan PHK terhadap karyawan?
5. Saat pandemi berlangsung, apakah betul CV. Al-Wustho Sukoharjo mengalami pertumbuhan dan perkembangan usaha seperti contohnya melakukan pembangunan?
6. Bagaimana kondisi kinerja karyawan saat pandemi Covid-19, apakah mengalami kendala atau terjadi penurunan atau justru mengalami kenaikan kualitas kinerja?
7. Terkait dengan penelitian saya yang mengangkat workplace spirituality dan kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Adakah praktik-praktik dari kedua hal tersebut? Bagaimana bentuk praktiknya?

Hasil wawancara:

1. Untuk bidang usaha yang ada di di sini yakni tiga bidang usaha diantaranya Al-Wustho Technologies, IDBC, dan Aflaha Hijab Expert. Untuk Al-Wustho Technologies berfokus pada usaha di bidang IT yakni memproduksi software semacam e-library. Kemudian untuk IDBC itu merupakan usaha di bidang lembaga pendidikan yang mana kita memadukan antara ilmu IT dan entrepreneurship yang setara dengan pendidikan S1 yang

hanya ditempuh dalam kurang lebih 1 tahun. Sedangkan yang terakhir untuk Aflaha Hijab Expert merupakan usaha di bidang fashion dan konveksi.

2. Total keseluruhan dari ketiga bidang usaha tersebut kira-kira kurang lebih 30 karyawan.
3. Tentu di perusahaan kami juga mengalami terdampak dari adanya pandemi ini lalu bagaimana kami mengatasinya kami tentu tetap melakukan penyesuaian seperti contohnya melakukan pekerjaan dari rumah atau biasa disebut wfh. Namun dari adanya penyesuaian tersebut tidak menutup kami dalam menerima permintaan permintaan dari para customer.
4. Dari pihak kami tidak sama sekali melakukan PHK atau bahkan pengurangan gaji, hanya saja memang pada saat wfh diberlakukan kami hanya tidak memberikan tunjangan uang makan dan uang transport. Dan alhamdulillahnya dari situ perusahaan tetap berjalan dengan baik.
5. Betul bahwasannya di tengah pandemi kami melakukan pembangunan untuk sektor usaha IDBC. Pembangunan yang dimaksud itu yakni membangun asrama putra-putri yang akan ditinggali oleh para mahasantri, sebelumnya kami memang memiliki asrama tapi asrama yang sekarang ini berbeda lokasinya dan fasilitas yang diberikan pun jauh lebih memadai. Selain itu seperti yang sudah saya jelaskan sebelumnya bahwasanya saat pandemi kami juga tetap menerima permintaan dari para customer salah satunya yang ada di Al-Wustho Technologies kami menerima permintaan dari Universitas Muhammadiyah Banjarmasin yang mana permintaan itu berupa software yang digunakan untuk akreditasi oleh pihak mereka dan alhamdulillahnya dari universitas tersebut mendapat akreditasi A. Kemudian juga pada bidang usaha Aflaha Hijab Expert kami menerima sejumlah permintaan dari beberapa partai besar untuk memproduksi seragam seragam sekolah.
6. Kondisi kinerja karyawan di tengah pandemi pada perusahaan kami seperti yang sudah saya jelaskan sebelumnya bahwasanya ketika pandemi kami sempat melakukan wfh sehingga kinerja tetap kami jaga kualitasnya agar kinerja tetap baik dan perusahaan tetap berjalan tanpa harus kami berlakukan PHK dan juga pengurangan gaji.
7. Ya tentu ada praktik-praktik ataupun implementasi dari workplace spirituality dan kepemimpinan islami pada perusahaan kami yang kami lakukan di sop perusahaan. Sebut saja contoh sederhana setiap pagi kami melakukan halaqah Dhuha yang wajib diikuti oleh

para karyawan yang mana pada kegiatan tersebut dilakukan dimulai dari penyampaian materi berupa hadis-hadist arbain yang dilakukan oleh para karyawan itu sendiri kemudian dilanjutkan tausiyah kemudian juga dilakukan briefing dan evaluasi bersama serta ditutup dengan kegiatan self upgrading. Untuk lengkapnya nanti saya lampirkan sop perusahaan kami yang kami tuangkan dalam timeline kegiatan dalam sehari yang wajib dilakukan oleh para karyawan di sini.

10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	3	3	5	4	4	4	4	27
13	4	4	3	3	4	4	5	27
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	3	4	3	4	4	4	4	26
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	3	3	3	3	4	3	4	23
18	5	5	5	5	5	5	4	34
19	3	4	4	5	4	4	5	29
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	3	4	3	4	4	3	24
22	3	3	3	3	4	4	4	24
23	4	4	3	3	4	4	4	26
24	3	3	4	5	5	5	5	30
25	4	4	3	3	4	4	4	26
26	5	5	4	4	4	4	5	31
27	3	3	3	4	3	3	4	23
28	2	2	5	5	5	4	5	28
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	3	4	4	4	5	3	4	27

LAMPIRAN 7**Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas****1. Workplace Spirituality****WORKPLACE SPIRITUALITY****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WS 1	158.3667	410.240	.666	.744
WS 2	158.1000	416.645	.518	.748
WS 3	158.8333	415.592	.482	.748
WS 4	157.6333	416.861	.586	.748
WS 5	158.2333	412.392	.600	.746
WS 6	158.7000	409.114	.663	.743
WS 7	158.7000	410.838	.578	.745
WS 8	158.3667	409.206	.748	.743
WS 9	158.4333	409.978	.728	.744
WS 10	158.7667	408.254	.683	.743
WS 11	158.5333	408.120	.698	.743
WS 12	158.3000	407.252	.766	.742
WS 13	158.5667	408.806	.752	.743
WS 14	158.6333	416.585	.502	.748
WS 15	158.4000	411.076	.621	.745
WS 16	158.6333	408.654	.654	.743
WS 17	158.5000	412.121	.524	.746
WS 18	158.3000	410.355	.708	.744
WS 19	158.7333	416.754	.449	.749
WS 20	158.6667	414.989	.515	.748
WS 21	158.4333	407.840	.752	.742
Total	81.1667	107.868	1.000	.931

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	21

2. Kepemimpinan Islami

KEPEMIMPINAN ISLAMI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KI 1	73.2333	129.771	.755	.757
KI 2	73.2333	131.564	.643	.761
KI 3	72.5667	134.599	.456	.769
KI 4	72.9000	129.955	.631	.759
KI 5	72.8333	131.730	.615	.762
KI 6	73.4000	128.800	.769	.754
KI 7	73.3333	127.954	.834	.752
KI 8	73.4000	127.076	.823	.750
KI 9	73.2667	125.720	.885	.747
KI 10	73.3333	124.506	.849	.744
Total	38.5000	35.707	1.000	.917

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10

3. Kinerja Karyawan

KINERJA KARYAWAN

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK 1	48.6667	54.782	.607	.759
KK 2	48.6000	54.869	.633	.759
KK 3	48.4000	54.041	.730	.752
KK 4	48.3333	53.402	.761	.748
KK 5	48.1000	54.714	.708	.756
KK 6	48.3667	54.654	.733	.755
KK 7	47.9667	54.171	.672	.754

Total	26.0333	15.689	1.000	.861
-------	---------	--------	-------	------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	7

LAMPIRAN 8

Output SPSS Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72074328
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.097
	Positive	.078
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.087	2.721		.400	.693
	Workplace Spirituality	.011	.043	.066	.260	.797
	Kepemimpinan Islami	.001	.075	.004	.014	.989

a. Dependent Variable: abs_res

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.242	4.219		.768	.449		
Workplace Spirituality	.175	.067	.458	2.600	.015	.562	1.778
Kepemimpinan Islami	.223	.117	.337	1.913	.066	.562	1.778

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 9**Output SPSS Uji Ketepatan Model****1. Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.296	2	120.148	15.111	.000 ^b
	Residual	214.671	27	7.951		
	Total	454.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islami, Workplace Spirituality

2. Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.493	2.81971

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islami, Workplace Spirituality

LAMPIRAN 10**Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.242	4.219		.768	.449		
Workplace Spirituality	.175	.067	.458	2.600	.015	.562	1.778
Kepemimpinan Islami	.223	.117	.337	1.913	.066	.562	1.778

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 ^a	.528	.493	2.81971	2.218

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islami, Workplace Spirituality

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 11**Output SPSS Uji Hipotesis (Uji t)****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.242	4.219		.768	.449
Workplace Spirituality	.175	.067	.458	2.600	.015
Kepemimpinan Islami	.223	.117	.337	1.913	.066

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 12

SOP Kegiatan Harian Karyawan CV. Al-Wustho

SOP Kegiatan Harian Karyawan Al Wustho

No	Pukul	Nama Kegiatan	Rincian Kegiatan
1	07.45-08.00	Majelis dhuha	<p>Dipimpin oleh salah satu karyawan dan diikuti oleh seluruh karyawan, dengan susunan acara:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pembukaan (dilaksanakan oleh pemimpin majelis dhuha sekaligus sebagai moderator) 2. penyampaian materi (dilaksanakan oleh salah satu karyawan yang sudah ditunjuk sebelumnya untuk menyampaikan materi sesuai tugasnya, karyawan yang sudah ditunjuk sebagai penyampai materi harus sudah mempersiapkan materi sebaik mungkin) 3. penutup (dilaksanakan oleh pemimpin majelis, diusahakan selesai pada pukul 08.00)
2	08.00-08.15	Pengumuman, tausiyah, motivasi	Pengumuman (dilaksanakan oleh atasan)
3	08.15-09.00	Morning briefing	Laporan evaluasi harian, plan job berikutnya, koordinasi, dll
4	09.00-12.00 (atau adzan dhuhr)	Masuk ke ruangan masing-masing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebersihan masing2 dan piket sesuai jadwal (10 menit) 2. Mengisi dan merencanakan job pada productivity 3. Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan job deskripsi dari masing-masing divisi/bagian atau yg ditugaskan kepadanya

5	ba'da dhuhur- 13.00	Istirahat	Sholat, makan, istirahat
6	13.00 - 15.00	Masuk ke ruangan masing-masing	Melanjutkan pekerjaan atau tugas yg diberikan oleh atasan
7	15.00 - 15.30	Sholat Asar	- Setelah terdengar adzan, semua karyawan diwajibkan sholat asar berjamaah di Masjid.
8	15.30 - 16.00	Masuk Kantor	- Setelah Sholat, Masuk kantor dan Melanjutkan Pekerjaan - Sebelum Pulang Melaporkan pekerjaan ke aplikasi manajemen kantor/kepala devisi masing-masing.
9	16.00	Pulang Kantor	

SOP TIDAK MASUK KERJA

SAKIT (tidak ptgj)

1. Karyawan memberikan informasi kepada atasan dan diberitahukan ke HRD .
2. Apabila sakit lebih dr 2 hari, melampirkan surat keterangan dari dokter/nakes dengan mengirim gambar digital/foto.

IJIN TIDAK MASUK (ptgj)

1. Karyawan wajib memberitahukan Atasan dan HRD sehari sebelumnya, selambat-lambatnya sebelum kegiatan bekerja di mulai pada hari yang sama.
2. HRD akan mencatat sebagai ijin tidak masuk, dengan potongan gaji

3. Ijin yang bersifat syar'I atau ada tugas keummatan, dapat dipertimbangan oleh HRD (ptgj atau tidak)

CUTI (tidak ptgj)

1. Karyawan wajib memberitahukan Atasan dan HRD sehari sebelumnya.
2. Jatah cuti adalah 1 hari sebulan, atau akumulasi 12 hari dalam setahun. Peraturan lengkap tentang cuti, ada di Aturan Pekerjaan

Apabila terlambat menyampaikan cuti, maka dianggap ijin (ptgj)

LAMPIRAN 13**Daftar Riwayat Penulis****DAFTAR RIWAYAT PENULIS***(Curriculum Vitae)*

Nama : Shafina Haniffajri Dewayani
TTL : Yogyakarta, 22 Februari 2001
Alamat : Waringinrejo Gg. Manggis 1 no. 21 RT 04 RW 21
 Ds. Cemani, Kec. Grogol, Kab. Sukoharjo,
 Prov. Jawa Tengah.
Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta
Fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis Islam
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Email : shafinahaniffajri@gmail.com
No Hp : 083105071558
Sosial Media : IG: shafshaf_z, Tw: @z_shafshaf,
 Yt: Shafina Haniffajri

**RIWAYAT PENDIDIKAN**

TK Aisyah 50 Tipe Surakarta lulus th 2007
 SD Al-Islam 2 Jamsaren Surakarta lulus th 2013
 MTs Al-Islam Jamsaren Surakarta lulus th 2016
 MA Al-Islam Jamsaren Surakarta lulus th 2019

RIWAYAT ORGANISASI KAMPUS

- KJF (Komunitas Jurnalistik Febi) UIN Surakarta sebagai staff divisi humas th 2020
- KJF (Komunitas Jurnalistik Febi) UIN Surakarta sebagai sekertaris divisi redaksi th 2021-sekarang
- GenBI Solo (organisasi penerima beasiswa BI Solo) sebagai staff divisi kewirausahaan th 2022-sekarang
- Asistensi Praktikum Digital Kreatif tahun 2021-2022
- Asistensi Praktikum Pasar Modal 2022
- Asistensi Praktikum Statistik 2022
- Asisten Praktikum KWU 2023

MAGANG/INTERN

Pegadaian Syariah Cabang Solo Baru 2021

PRESTASI KULIAH DAN PENGALAMAN ORGANISASI

- Tergabung tim bidik bakat bahasa Inggris program P2B IAIN Surakarta th 2020 dan menjadi lulusan dalam 30-hours course of study in Pre-Intermediate One Level of English for Active Communication oleh ELTI-Cb.Solo “English Language Training International”
- Penerima Beasiswa PPA IAIN Surakarta th 2020

- Penulis Buku “Hikmah Pandemi di Bulan Suci” tahun 2020
- Pembicara dalam Grand Launching and Talkshow “Buku Hikmah Pandemi di Bulan Suci” KJF (Komunitas Jurnalis FEBI) 2020
- Juara 2 Kompetisi Management Business Challenge Tingkat Nasional Diselenggarakan oleh HMPS MBS IAIN Surakarta 2020
- Kreator Buku “Ramadhan Penuh Karya” tahun 2021
- Juara 1 Piala Rektor IAIN Surakarta Cabang Business Plan th 2021
- Penerima Beasiswa PPA IAIN Surakarta th 2021
- 10 Besar IPPBMM VIII (Kompetisi UIN-IAIN Se Jawa dan Madura) Cabang Business Plan 2021
- Juara 2 PEPSIMA Mahasiswa Berprestasi 2021 Febi UIN RMS tahun 2021
- Finalis 5 Besar Essay Sharia Economy Competition 3.0 Fresh Febi UIN RMS tahun 2021
- Penerima Beasiswa Bank Indonesia Tahun 2022 dan tergabung dalam organisasinya yakni GenBI Solo 2022

KEMAMPUAN

- Ms. Office (Ms. Word, Ms. Excel, Ms. Power Point)
- Digital Kreatif
- Digital Marketer
- Bisnis Planning
- Bidang Jurnalistik: Kependulisan, editing, desain/ilustrasi, fotografi/videografi
- Analisis Statistik SPSS IBM Ver. 23
- Analisis Dasar Investasi/Pasar Modal

LAMPIRAN 14

Cek Plagiasi Turnitin

Shafina MBS_Muna

ORIGINALITY REPORT

15%	15%	9%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Korea National Open University Student Paper	1%
3	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1%
4	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1%
5	Submitted to Jayabaya University Student Paper	<1%
6	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%
7	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1%
8	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1%
9	www.neliti.com Internet Source	<1%

10	core.ac.uk Internet Source	<1 %
11	conference.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
12	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
13	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	<1 %
15	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
16	adoc.pub Internet Source	<1 %
17	ejournal.unida.gontor.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Al Azhar Indonesia Student Paper	<1 %
19	repository.uinmataram.ac.id Internet Source	<1 %
20	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %

		<1 %
22	repo.unand.ac.id Internet Source	<1 %
23	jurnal.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
24	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
25	www.scribd.com Internet Source	<1 %
26	A. Saldy Arnansyah Harsan, Mansyur Ramly, Mukhlis Sufri. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020 Publication	<1 %
27	repo.itera.ac.id Internet Source	<1 %
28	es.scribd.com Internet Source	<1 %
29	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
30	epub.imandiri.id Internet Source	<1 %

31	journal.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
33	Submitted to Universitas Papua Student Paper	<1 %
34	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
35	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
36	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
37	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
38	www.kuwaluhan.com Internet Source	<1 %
39	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
40	docplayer.info Internet Source	<1 %
41	id.123dok.com Internet Source	<1 %
42	Submitted to Canada College Student Paper	<1 %

43	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1 %
44	Submitted to Collin County Community College Student Paper	<1 %
45	Dilla Ramadani, Achmad Gani, St. Sukmawati. "Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021 Publication	<1 %
46	I Gusti Ayu Windasari, Anak Agung Ketut Sri Asih. "PENGARUH INSENTIF FINANSIAL, INSENTIF NON FINANSIAL DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALI BARAMUNDI, BENOA", Journal Research of Management, 2020 Publication	<1 %
47	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
48	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
49	id.scribd.com Internet Source	<1 %
50	inobis.org Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography On