

Kepemimpinan Spiritual pada Sektor Publik

*Willson Gustiawan*¹, *Raisya Salsabila*², *Iwadiyah*²

¹²³Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Padang

Email: willson@pnp.ac.id¹, raisyassalsabila21082000@gmail.com²,

iwadiyah@pnp.ac.id³

Abstract

This research aims to examine the presence of spiritual leadership is in the Secretariat Division of the Dinas Pemuda dan Olahraga Propinsi Sumatera Barat. This research utilized case study methods with observations, interviews and questionnaires method approach. Spiritual leadership is a causal theory of spiritual leadership offered by Fry in an intrinsic motivation that combines vision, hope or faith, altruistic love, meaning or calling, and membership. Respondents perceive the existence of spiritual leadership in their institutions in five dimensions. The percentage results obtained in the vision dimensions are 87.4%; hope/faith is 84.2%; altruistic love is 76.5%; meaning/calling is 72.5%; membership is 79.7%. Based on the percentages of the respondents' responses of the vision and hope/faith dimensions, the interpretation is almost entirely and in other dimensions most of the spiritual leadership already exists in the institution. Such existing and embedded spiritual leadership is expected to be able to have a good influence on fellow employees and agencies so that they can manage and regulate the agencies in achieving their goals..

Keywords: *spiritual leadership, public sector, Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah kepemimpinan spiritual pada Bagian Kesekretariatan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi kasus yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Kepemimpinan spiritual adalah sebuah teori kausal kepemimpinan spiritual ditawarkan oleh Fry dalam motivasi intrinsik yang menggabungkan visi, harapan atau iman, cinta altruistik, makna atau keterpanggilan, dan keanggotaan. Responden memersepsi keberadaan kepemimpinan spiritual pada institusi mereka dalam lima dimensi. Hasil persentase yang diperoleh dimensi visi 87,4%; harapan atau keyakinan 84,2%; cinta altruistik 76,5 %; makna atau keterpanggilan 72,5%; keanggotaan 79,7%. Berdasarkan hasil persentase penilaian responden pada dimensi visi dan harapan/keyakinan menunjukkan interpretasi hampir seluruhnya dan pada dimensi lainnya menunjukkan sebagian besar kepemimpinan spiritual sudah ada pada Dinas Pemuda dan Provinsi Sumatera Barat. Kepemimpinan spiritual yang sudah ada tersebut dan tertanam tersebut diharapkan mampu membawa pengaruh yang baik terhadap sesama karyawan maupun instansi sehingga dapat mengelola dan mengatur instansi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Kata kunci: *kepemimpinan spiritual, Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat*

Informasi Artikel

Diterima Redaksi: 13 Oktober 2023 | Selesai Revisi: 26 November 2023 | Diterbitkan Online: 30 April 2024

PENDAHULUAN

Saat ini, kebutuhan akan perubahan dalam organisasi dianggap lebih penting daripada sebelumnya, karena persaingan yang semakin global di era ini. Kepemimpinan dalam organisasi dianggap sebagai peran kunci dalam mengelola perubahan tersebut. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena memiliki dampak besar dalam mengarahkan dan memengaruhi anggota timnya. Tanpa adanya seseorang yang bertanggung jawab untuk mengatur dan membimbing organisasi, maka organisasi tersebut tidak akan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misinya. Oleh karena itu, diperlukan seorang pemimpin yang kompeten dan berkualitas untuk memberikan pengaruh yang positif serta mengelola dan mengarahkan organisasi atau instansi dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi sebuah kelompok dalam mencapai tujuan tertentu (Sulton, Shilbi, dan Sholahuddin, 2017). Seseorang dianggap memiliki kemampuan kepemimpinan saat dia memiliki kombinasi kepribadian, keterampilan, dan kapabilitas. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif adalah yang memberikan manfaat baik bagi anggota tim maupun organisasi secara keseluruhan.

Sementara itu, konsep spiritual berasal dari kata "spirit," yang mengacu pada aspek rohani dan jiwa. Dalam konteks kepemimpinan, spiritualitas adalah proses yang mengarahkan dan memengaruhi individu untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan penuh makna dan kesadaran. Spiritualitas berkaitan dengan dimensi jiwa dan roh yang ada dalam diri manusia, dan menekankan pentingnya memberi makna dalam setiap tindakan yang dilakukan. Menjadi individu yang spiritual berarti memiliki hubungan yang lebih dalam dengan aspek-aspek rohani dan kejiwaan daripada fokus hanya pada hal-hal fisik dan materi. Spiritualitas juga dianggap sebagai faktor penting dalam mencapai tujuan hidup dan memberikan arti yang lebih dalam dalam kehidupan seseorang, serta merupakan komponen esensial dalam kesehatan dan kesejahteraan secara keseluruhan. Penelitian yang sama oleh Sulton, Shilbi, dan Sholahuddin pada tahun 2017 menegaskan konsep ini.

Menurut (Fry, Vitucci, & Cedillo, 2005), ada lima dimensi dalam teori kepemimpinan spiritual, yaitu sebagai berikut; (1) Visi, yaitu menggambarkan jalan masa depan organisasi dan menjelaskan alasan mengambil jalan tersebut. (2) Harapan/keyakinan, yaitu menegaskan harapan dengan teguh bahwa visi misi organisasi akan tercapai. (3) Cinta altruistik diperoleh melalui kepedulian, perhatian, dan penghargaan terhadap diri sendiri dan orang lain, yang menghasilkan rasa kelengkapan, harmoni, dan kebahagiaan. (4) Makna/Panggilan, yaitu perasaan bahwa kehidupan itu bermakna, berharga. (5) Keanggotaan, perasaan dimengerti dan dihargai atau rasa bahwa dalam hidup ada yang harus dipahami dan dihargai.

Penelitian mengenai kepemimpinan spiritual menjadi sangat relevan saat ini karena perilaku pemimpin yang kurang baik akhir-akhir ini telah menghasilkan krisis kepercayaan terhadap mereka. Pemimpin yang seharusnya menjadi teladan yang baik dan mampu memberikan pengaruh positif serta motivasi kepada bawahannya sekarang semakin sulit ditemukan. Oleh karena itu, masalah kepemimpinan telah menjadi prioritas utama dalam perkembangan sejarah peradaban manusia.

Penelitian tentang kepemimpinan spiritual menjadi menarik, terutama karena jenis kepemimpinan ini diyakini mampu menyelesaikan berbagai permasalahan yang mencakup aspek kejujuran, etika, dan dimensi keagamaan. Pentingnya penelitian ini adalah karena banyak pemimpin yang hanya mengandalkan kecerdasan intelektual mereka, sementara

kepemimpinan spiritual tidak mengabaikan kecerdasan intelektual, melainkan lebih pada proses menyalurkan rasionalitas dengan panduan hati nurani dan kebijaksanaan spiritual.

Kepemimpinan spiritual merupakan sebuah konsep kepemimpinan yang bertujuan untuk menghasilkan motivasi yang bersumber dari dalam diri, baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain. Konsep ini menekankan pentingnya memiliki dimensi spiritual dalam kehidupan, yang muncul dari rasa panggilan dan perasaan menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar. Kepemimpinan spiritual juga memberikan arti dalam kehidupan, dengan cara membuat individu merasa dihargai, dipahami, dan menjalani hidup yang bermakna.

Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat merupakan institusi pemerintah yang memiliki tanggung jawab mendukung Gubernur dalam menjalankan pemerintahan provinsi terkait dengan urusan kepemudaan dan keolahragaan. Tujuan utamanya adalah menciptakan generasi muda yang memiliki kreativitas dan para atlet yang ahli di bidang olahraga mereka. Dispora Provinsi Sumatera Barat juga melakukan evaluasi dan pelaporan sekaligus menyelenggarakan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang pemuda olahraga. Dispora Provinsi Sumatera Barat juga memiliki beberapa bagian dan bidang yang membantu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya yang memiliki peran pentingnya masing-masing salah satunya yaitu bagian kesekretariatan.

Sebagai sebuah lembaga pemerintah yang memiliki peran langsung dalam mendukung Gubernur dalam menjalankan pemerintahan provinsi terkait Kepemudaan dan Keolahragaan, tujuannya adalah menciptakan pemuda yang kreatif dan atlet yang ahli dalam bidang mereka. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan kepemimpinan spiritual di Dispora Provinsi Sumatera Barat, terutama di Bagian Kesekretariatan yang terdiri dari sub-bagian umum/kepegawaian, sub-bagian program perencanaan keuangan dan evaluasi, serta sub-bagian keuangan. Bagian Kesekretariatan ini memiliki tanggung jawab yang signifikan dibandingkan dengan bagian-bagian lainnya, karena tugas mereka saling terkait satu sama lain. Oleh karena itu, kerjasama yang erat antara sub-bagian ini sangat penting dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kesekretariatan dengan baik.

Kepemimpinan spiritual yang sudah ada dan tertanam pada Dispora Sumatera Barat di Bagian Kesekretariatan diharapkan mampu membawa pengaruh yang baik terhadap sesama karyawan maupun instansi sehingga dapat mengelola dan mengatur instansi tersebut dalam mencapai tujuannya. Contohnya karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, karyawan saling peduli dan menghargai satu sama lain terbukti ketika ada salah satu karyawan yang sakit ataupun dalam hal sukacita maka karyawan yang lain akan datang bersama untuk menjenguk atau menghadiri. Akan tetapi kepemimpinan spiritual yang telah ada pada Bagian Kesekretariatan Dispora Provinsi Sumatera Barat masih terdapat hal yang menarik untuk dibahas. Dalam pengamatan penulis di lapangan, ditemukan bahwa yang mana kepemimpinan spiritual yang ada belum sepenuhnya ada dan tertanam pada diri setiap karyawan.

Oleh karena itu kepemimpinan spiritual menjadi penting bagi Dispora Provinsi Sumatera Barat di Bagian Kesekretariatan untuk mengatasi permasalahan yang timbul ataupun permasalahan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan fenomena dan argumentasi yang telah diajukan, penulis meyakini bahwa penting untuk mendalami lebih lanjut konsep kepemimpinan spiritual dalam konteks Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan latar belakang yang

telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini menyelidiki bagaimana dimensi-dimensi visi, harapan/kepercayaan, cinta altruistik, makna/panggilan, dan keanggotaan yang tercermin dalam konteks kepemimpinan spiritual diterapkan di Bidang Kesekretariatan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

Kepemimpinan Spiritual

Dalam sebuah organisasi, perilaku organisasi mengacu pada bagaimana seseorang bertindak sebagai individu dan sebagai anggota kelompok. Sikap dan tindakan berbagai orang dalam suatu organisasi harus diteliti untuk menghasilkan gagasan tentang bagaimana manajemen dapat secara efektif mengelola individu dan kelompok untuk keberhasilan organisasi. Perubahan dalam dunia kerja terjadi begitu cepat sehingga pemimpin harus siap menghadapinya. Misalnya pemimpin dinilai berdasarkan kemampuannya untuk merespons globalisasi mengelola karyawan yang beragam, meningkatkan mutu dan kreativitas, meningkatkan keahlian karyawan, dan mendorong perilaku etis.

Dari perilaku yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin harus memahami dengan baik perilaku dalam konteks organisasi. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi, memotivasi, atau mengubah perilaku individu dan kelompok kerja, serta meningkatkan efektivitas keseluruhan organisasi. Pemimpin yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang perilaku organisasi memiliki kemampuan untuk mengelola perilaku karyawan sehingga dapat beroperasi secara efisien dan membantu organisasi mencapai efektivitasnya.

Untuk menciptakan kepemimpinan yang efektif, penting bagi pemimpin untuk melaksanakan perannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks ini, peran atau fungsi kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan situasi sosial yang ada dalam kelompok atau organisasi. Ini menunjukkan bahwa setiap pemimpin harus berusaha untuk terlibat secara aktif dalam situasi sosial yang ada dalam kelompok atau organisasi mereka, bukan hanya berperan sebagai pengamat luar. (Badu & Djafri, 2017).

Pada dasarnya kepemimpinan dapat dipandang dari dua perspektif. Pertama, Pengertian kepemimpinan sebagai kemampuan dalam mempengaruhi orang lain, kemampuan dalam mengubah organisasi, kemampuan untuk memiliki visi, dan kemampuan menciptakan kesepakatan untuk berkembang dengan menggunakan kecerdasan emosional. Kedua, dari perspektif penyediaan faktor-faktor penting yang sering kali berkaitan secara psikologis dengan orang atau konteks tertentu (Gustiawan, 2019). Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai konteks di mana seseorang mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang terkait dengan tugas dari anggota kelompok (Stoner & Freeman, 1996). Sementara itu, menurut Robbins dan Coulter, kepemimpinan adalah proses memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu, dan individu yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial disebut sebagai pemimpin (Robbins & Coulter, 2005). Dari dua definisi tersebut, terlihat bahwa esensi dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka bekerja sesuai dengan arahan pemimpin tanpa adanya paksaan.

Mengetahui konsep dasar kepemimpinan sangat penting dalam upaya memandu orang lain menuju tujuan yang diinginkan. Salah satu konsep dasar yang perlu dipahami adalah definisi kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan memiliki berbagai jenis, dan wajar jika terdapat berbagai faktor yang memengaruhi jenis kepemimpinan yang dipilih oleh setiap individu. Faktor-faktor ini bisa bersifat internal atau eksternal, yang berkaitan dengan hal seperti inspirasi, motivasi, pelatihan, ambisi, dan pembelajaran.

Oleh karena itu, konsep kepemimpinan yang diterapkan seringkali tidak dapat diterapkan secara universal atau sempurna. Hal ini disebabkan oleh perbedaan kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu. Kepemimpinan akan selalu mencerminkan karakteristik individu tersebut saat mereka berperan sebagai pemimpin.

Teori-teori kepemimpinan dari segi pendekatan dapat dibedakan menjadi pendekatan sifat, perilaku, kontinjensi/situasi, dan kontemporer. Dalam perkembangannya, teori kepemimpinan dari segi pendekatan kontemporer terdapat beberapa model kepemimpinan, antara lain: kepemimpinan transformasional, transaksional, diri, dan berbasis nilai. Para ahli mendefinisikan pemimpin berbasis nilai sebagai pemimpin yang memiliki landasan moral dan etika dalam berperilaku (Gustiawan, 2021). Contoh kepemimpinan ini adalah kepemimpinan spiritual (dikembangkan oleh Fry), pelayanan/servant (oleh Greenleaf, Patterson, dan Parolini, Patterson & Winston), autentik, etis dan transformasional (oleh Bass & Steidlmeier) (dalam Gustiawan, 2021). Dalam konsep kepemimpinan ini dicantumkan istilah aslinya yang diberikan oleh para penggagasnya, karena istilah-istilah yang digunakan dalam berbagai buku belum semuanya disepakati dan baku. Konsep-konsep kepemimpinan ini masih merupakan pengembangan tahap awal, yang diyakini sampai saat ini masih terus berkembang seiring dengan berkembangnya konsep-konsep kepemimpinan dengan pendekatan-pendekatan yang lebih beragam.

Menurut Sulton, Shilbi, & Sholahuddin (2017), kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan kelompok menuju pencapaian tujuan tertentu. Oleh karena itu, diperlukan sosok pemimpin yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang baik untuk memberikan pengaruh positif, serta mampu mengelola dan mengatur sebuah organisasi atau instansi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sultan, Shilbi, & Sholahuddin (2017) juga menjelaskan bahwa spiritualitas berkaitan dengan aspek kejiwaan, rohani, dan batin. Spiritualitas ini perlu hadir dalam diri setiap individu agar setiap tindakan yang dilakukan memiliki makna yang mendalam, sehingga individu merasa hidupnya lebih berarti. Spiritualitas ini menciptakan ikatan yang kuat dengan hal-hal yang bersifat rohani dan kejiwaan, melebihi nilai fisik dan material.

Konsep kepemimpinan spiritual, atau yang dikenal sebagai spiritual leadership, bertujuan untuk menghasilkan motivasi intrinsik yang dapat memotivasi diri sendiri dan orang lain. Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan spiritual membawa elemen spiritual ke dalam kehidupan mereka melalui panggilan dan perasaan keanggotaan. Mereka menciptakan makna dalam hidup, membuat orang merasa dihargai, dimengerti, dan menjalani kehidupan yang bermakna. Kepemimpinan spiritual menekankan moralitas, kepekaan, keseimbangan jiwa, kekayaan batin, dan etika dalam interaksi dengan orang lain. Ini tidak berarti menolak kecerdasan intelektual; sebaliknya, kepemimpinan spiritual mengkombinasikan rasionalitas dengan bimbingan hati nurani dan kecerdasan spiritual. Oleh karena itu, pemimpin perlu memimpin diri sendiri dengan baik sebelum bisa memimpin orang lain dengan efektif. Dengan demikian, fokus pertama adalah pada perkembangan diri sendiri untuk menjadi pemimpin yang mampu memengaruhi dan membantu orang lain mencapai perubahan yang lebih baik.

Oleh sebab itu kepemimpinan spiritual sangatlah penting bagi setiap individu dalam sebuah organisasi atau instansi karena kepemimpinan spiritual sangatlah berperan penting dalam kemajuan sebuah organisasi. Dalam penelitian ini akan dikaji dan dideskripsikan tentang kepemimpinan spiritual berdasarkan lima dimensi yang dijelaskan oleh (Fry,

Vitucci, & Cedillo, 2005). Penelitian ini menggunakan teori kepemimpinan spiritual yang terdiri atas lima dimensi yaitu: visi, harapan/keyakinan, cinta altruistik, makna/panggilan, dan keanggotaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang kepemimpinan spiritual ini menggunakan pendekatan dari segi metode penelitian kualitatif dengan cara studi kasus pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini termasuk penelitian *cross-sectional* karena Seluruh variabel diukur pada saat yang sama dan dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu dilakukan satu kali pada jangka waktu Juni-Juli 2022 kepada karyawan Bagian kesekretariatan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Dari tingkat eksplanasinya penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Penulis menjelaskan tentang kepemimpinan spiritual pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Lokasi penelitian di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, Jl. Rasuna Said No. 74, Rimbo Kaluang, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat.

Untuk memberikan arah yang jelas pada penelitian ini, sebagaimana yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu, diberikan definisi operasional untuk masing-masing dimensi variabel kepemimpinan spiritual.

Tabel 1. Definisi Operasional Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual adalah tentang menciptakan nilai bagi organisasi, melalui karyawan atau anggotanya

Dimensi	Definisi
Visi	Jalan masa depan organisasi dan menjelaskan alasan mengambil jalan tersebut
Harapan/keyakinan	Ketegasan harapan dengan teguh bahwa visi misi organisasi akan tercapai
Cinta altruistik	Sikap yang diperoleh melalui kepedulian, perhatian, dan penghargaan terhadap diri sendiri dan orang lain, yang menghasilkan rasa kelengkapan, harmoni, dan kebahagiaan
Makna/Panggilan	Perasaan bahwa kehidupan itu bermakna, berharga
Keanggotaan	Perasaan dimengerti dan dihargai atau rasa bahwa dalam hidup ada yang harus dipahami dan dihargai

Sumber: Fry, Vittuci, & Cedillo, (2005)

Data yang digunakan dalam penelitian tentang kepemimpinan spiritual ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2021), merujuk pada sumber data yang diperoleh secara langsung oleh pengumpul data. Data ini dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber asli atau dari lokasi di mana objek penelitian sedang berlangsung. Dalam penelitian ini, data primer berupa hasil wawancara dengan anggota staf Bagian Kesekretariatan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Data ini diperoleh dari narasumber yang memberikan informasi terkait dengan topik penelitian.

Wawancara dilakukan dengan karyawan Bagian Kesekretariatan, informan sebanyak tujuh orang dengan rincian: dua orang informan dari Sub Bagian Umum/Kepegawaian yang merupakan kepala sub bagian umum/kepegawaian dan

bendahara pengeluaran pembantu, dua orang informan dari Sub Bagian Program Perencanaan Keuangan dan Evaluasi yang merupakan kepala sub bagian program perencanaan keuangan dan evaluasi dan staf bagian program, dan tiga orang informan dari Sub Bagian Keuangan yang merupakan kepala sub bagian keuangan, verifikatur keuangan dan bendahara pengeluaran pembantu. Menurut Sugiyono (2022) menjelaskan tentang sumber informasi dalam penelitian kualitatif adalah informan atau narasumber yang berhubungan dengan permasalahan peneliti dan mampu menyampaikan informasi sesuai situasi dan kondisi latar penelitian. Dalam penelitian kualitatif, jumlah informan yang digunakan sering kali lebih sedikit daripada dalam penelitian kuantitatif. Pemilihan jumlah informan biasanya didasarkan pada konsep kejenuhan informasi atau saturation, yang berarti penelitian dilanjutkan hingga tidak ada lagi informasi baru atau wawasan tambahan yang muncul. Penentuan sebanyak tujuh orang informan didasarkan pada pertimbangan kecukupan kejenuhan informasi, keterbatasan sumber daya, karakteristik populasi dan tujuan penelitian, kualitas informasi dan konteks penelitian.

Observasi lapangan juga dilakukan dalam penelitian ini. Menurut Hadi (1986), observasi merupakan suatu proses yang rumit dan melibatkan berbagai aspek biologis dan psikologis. Dua aspek yang paling penting dalam observasi adalah kemampuan untuk mengamati dan mengingat informasi. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, terutama dalam bidang kesekretariatan. Observasi ini melibatkan pengamatan langsung di berbagai sub-bagian kesekretariatan, seperti sub bagian umum/kepegawaian, sub bagian program perencanaan keuangan dan evaluasi, serta sub bagian keuangan. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan data yang akurat dan sesuai dengan objek penelitian, serta memberikan penilaian yang tepat terhadap konteks penelitian tersebut.

Kuesioner digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan pertanyaan yang diberikan secara langsung kepada responden. Kuesioner juga dapat diartikan sebagai bentuk wawancara tertulis yang disusun berdasarkan respons yang diberikan oleh para responden. Kuesioner dibagikan kepada karyawan di bagian kesekretariatan yaitu sebanyak 14 orang, enam orang di sub bagian keuangan, lima orang di sub bagian umum/kepegawaian, dan tiga orang di sub bagian program perencanaan keuangan dan evaluasi.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner kepemimpinan spiritual (Spiritual Leadership Theory Survey Question) yang dikembangkan oleh Fry, Vitucci & Cedillo., (2005). Kuesioner ini terdiri atas 17 pernyataan yang direspon dalam lima jawaban berdasarkan skala Likert dari 1-sangat tidak setuju sampai 5-sangat setuju. Contoh pernyataan dimensi visi adalah “Saya mengerti dan berkomitmen terhadap visi organisasi”, dimensi harapan/keyakinan “Saya menetapkan tujuan yang menantang untuk pekerjaan saya karena saya memiliki keyakinan dalam organisasi dan menginginkan kita untuk berhasil”, dimensi conta altruistic “Pemimpin dalam organisasi saya memiliki keberanian untuk membela karyawan”, dimensi makna/keterpanggilan “Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi saya; dan dimensi keanggotaan “Saya merasa organisasi saya menunjukkan rasa hormat kepada saya, dan pekerjaan saya”. Untuk memperkuat tanggapan responden, wawancara dilakukan kepada tujuh orang informan. Pertanyaan wawancara adalah untuk mendalami seputar lima dimensi kepemimpinan spiritual. Kuesioner ini berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas yang baik secara statistic.

Dalam penelitian ini, data sekunder juga digunakan, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2021). Data sekunder adalah sumber data yang tidak disediakan secara langsung kepada peneliti, tetapi mungkin diperoleh melalui perantara seperti orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder berfungsi sebagai pelengkap data primer yang dibutuhkan. Untuk memperoleh data sekunder ini, penulis melakukan peninjauan berbagai referensi berupa buku dan jurnal penelitian.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2020), penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara terpisah. Tanggapan dari responden dalam kuesioner dinilai dengan memberikan bobot sesuai dengan skala 1-5. Setelah itu, semua bobot yang terkumpul dihitung dalam bentuk persentase. Secara verbal, persentase dihitung dengan membagi jumlah bobot dari seluruh pertanyaan dengan jumlah maksimum bobot yang mungkin diperoleh, lalu dikalikan dengan 100% untuk menentukan persentasenya. Hasil persentase ini kemudian diinterpretasikan dalam bentuk kata-kata yang mencerminkan penilaian atau evaluasi, berdasarkan interval persentase dan pedoman interpretasi yang disarankan oleh Djajanegara (2019), sebagaimana berikut:

Tabel 2. Interval Persentase dan Interpretasi Jawaban

Interval Persentase	Interpretasi
0,0-0,5	Tidak ada sama sekali
0,6-9,5	Hampir tidak ada
9,6-39,5	Sebagian kecil
39,6-49,5	Hampir setengahnya
49,6-50,5	Setengahnya
50,6-59,5	Lebih dari setengahnya
59,6-89,5	Sebagian besar
89,6-99,5	Hampir seluruhnya
99,6-100	Seluruhnya

Sumber: Djajanegara (2019)

Untuk menghitung persentase, bobot 5 sampai dengan 1 diberikan untuk pertanyaan dengan positif (*favourable*). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yang bersifat kualitatif, setiap pertanyaan diberikan bobot tertentu sesuai dengan kriteria (5 sampai 1). Kemudian, seluruh bobot yang terkumpul dicari persentasenya. Dalam bahasa verbal yaitu jumlah seluruh bobot pertanyaan dibagi dengan jumlah bobot yang seharusnya tertinggi, kemudian dikalikan dengan angka 100%. Apabila dirumuskan secara matematis adalah: $P = (f/N) \times 100\%$, dimana P adalah hasil persentase yang diperoleh; F adalah jumlah dari setiap alternatif (frekuensi); N adalah jumlah responden: dan 100% ad

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap lima dimensi kepemimpinan spiritual, didapatkan skor hasil seperti yang dirangkum dalam Tabel 2.

Tabel 3 Nilai Skor, Persentase dan Interpretasi Jawaban Responden

No	Faktor	Skor	Total	Persentase	Interpretasi
1	VISI	66	306	87,4%	Hampir seluruhnya
2		59			
3		62			
4		57			
5		62			
6	Harapan/ Keyakinan	57	295	84,2%	Hampir seluruhnya
7		60			
8		59			
9		58			
10		61			
11	Cinta Altruistik	60	375	76,5%	Sebagian besar
12		60			
13		56			
14		51			
15		45			
16	Makna/ Keterpanggilan	51	203	72,5%	Sebagian besar
17		52			
18		51			
19		64			
20		32			
21	Keanggotaan	56	279	79,7%	Sebagian besar
22		52			
23		54			
24		49			
25		50			
26		47			

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat vital dalam konteks sebuah organisasi karena memiliki dampak yang signifikan terhadap arah dan pengaruh yang diberikan kepada anggota bawahannya. Tanpa adanya sosok yang memimpin dan memberikan arahan kepada organisasi, pencapaian visi organisasi tidak akan menjadi kenyataan. Visi organisasi ini bertujuan untuk menciptakan kepemudaan yang mem

iliki karakter, bersifat progresif, mandiri, kompetitif, serta mengedepankan budaya dan prestasi dalam bidang olahraga. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sul-ton, Shilbi, & Sholahuddin (2017), kepemimpinan

adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, keberadaan seorang pemimpin yang berkualitas dan berintegritas sangat diperlukan untuk memberikan pengaruh positif, serta mengelola dan mengarahkan organisasi atau instansi tersebut menuju pencapaian tujuannya. Tanpa kehadiran individu yang memiliki peran dalam mengatur dan membimbing organisasi, maka organisasi tersebut akan kesulitan mencapai tujuannya sesuai dengan visi yang diusung, yaitu terciptanya kepemudaan yang berkarakter, maju, mandiri, dan kompetitif, serta mencapai keunggulan dalam bidang olahraga.

Kejiwaan, rohani, atau batin adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan spiritual (Sulton, Shilbi, & Sholahuddin, 2017). Spiritual terkait dengan jiwa dan ruh yang terdapat dalam setiap manusia. Spiritual perlu dimiliki oleh setiap individu agar setiap tindakan

yang dilakukannya memiliki makna dan arti yang dalam, sehingga melalui tindakan yang berdasarkan spiritual, individu akan merasa hidupnya lebih berarti karena memiliki ikatan yang lebih dalam dengan hal-hal yang bersifat kerohanian dan kejiwaan daripada hal-hal yang bersifat fisik atau material.

Kepemimpinan spiritual adalah konsep kepemimpinan yang bertujuan untuk menciptakan motivasi intrinsik yang dapat memotivasi diri sendiri dan orang lain. Ini melibatkan memiliki rasa rohani dalam hidup, dengan merasa dipanggil dan menjadi anggota, serta merasakan arti dalam hidup melalui perasaan dihargai dan dipahami, dan hidup yang bermakna. Kepemimpinan rohani atau yang juga dikenal sebagai kepemimpinan spiritual menekankan pada moralitas, sensitivitas, keseimbangan jiwa, kekayaan batin, dan etika dalam berinteraksi dengan orang lain. Kepemimpinan rohani bukan berarti anti-intelektual, namun menekankan pada rasionalitas yang jernih melalui bimbingan hati nurani dan kecerdasan spiritual. Kita tidak dapat memimpin dengan efektif sebelum kita dapat memimpin diri sendiri terlebih dahulu. Oleh karena itu, penting untuk fokus pada diri sendiri terlebih dahulu sehingga kita dapat membantu dan memotivasi orang lain untuk mencapai keadaan yang lebih baik.

Oleh karena itu, kepemimpinan rohani sangatlah penting bagi setiap individu di dalam suatu organisasi atau instansi karena kepemimpinan rohani memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan suatu organisasi. Dalam penelitian ini, akan dianalisis dan dijelaskan tentang kepemimpinan rohani berdasarkan lima dimensi yang dijelaskan oleh (Fry, Vitucci, & Cedillo, 2005). Hasil dari penelitian ini akan disajikan dalam bentuk kuesioner dan wawancara mendalam. Kuesioner akan diberikan kepada empat belas karyawan Bagian Kesekretariatan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dan diisi oleh seluruh karyawan. Informan diminta untuk mencantumkan umur, masa kerja, agama, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan jabatan.

Visi

Dimensi visi yaitu menggambarkan jalan masa depan organisasi dan menjelaskan alasan mengambil jalan tersebut. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan diketahui bahwa dimensi visi sebagian besar ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, visinya yaitu Terwujudnya kepemudaan yang berkarakter, maju, mandiri dan berdaya saing serta keolahragaan yang membudaya dan berprestasi.

Dalam hal ini karyawan memahami visi tersebut dan merasa bahwa dengan adanya visi tersebut mempengaruhi kerja karyawan dan apa yang harus dilakukan dalam mencapai visi tersebut. Peneliti menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara pada sub bagian umum/kepegawaian, sub bagian program perencanaan keuangan dan evaluasi dan sub bagian keuangan. Berdasarkan hasil kuesioner yang menjelaskan bahwa dimensi visi sangat kuat pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, karena memiliki persentase sebesar 87,4%. Maka, nilai ini setelah dimasukkan ke dalam tabel interval diinterpretasikan hampir seluruhnya dari karyawan berpendapat bahwa mereka memiliki dan memahami dimensi visi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan sesuatu untuk mencapai visi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara mereka menjelaskan bahwa mereka merasa memahami visi yang ada dan juga mempengaruhi terhadap kerja mereka. Hal ini sesuai dengan tanggapan Informan 1 ketika ditanyakan perihal apakah organisasi Bapak atau Ibu

memiliki visi? Apakah bapak/Ibu memahami visi tersebut? dan Apakah visi tersebut mempengaruhi Bapak/Ibu? Mengapa?

“Secara keseluruhan instansi pemerintah sumbar mendukung visi gubernur, sehingga sangat mempengaruhi karena instansi kami salah satu pendukung tercapainya visi gubernur tersebut.”

Demikian juga dengan tanggapan informan perihal ditanyakan 2 ketika ditanyakan perihal apakah organisasi Bapak atau Ibu memiliki visi? Apakah bapak/Ibu memahami visi tersebut? Dan Apakah visi tersebut mempengaruhi Bapak/Ibu? Mengapa?

“iya, karena visi/misi dari SKPD merupakan turunan dari visi gubernur dan wakil gubernur, dengan tercapainya visi dari SKPD sehingga secara tidak langsung tercapai juga visi dari gubernur dan wakil gubernur”

Namun berbeda dengan tanggapan dari informan 5 yang merasa kurang memahami visi tersebut ketika ditanyakan perihal Apakah bapak/Ibu memahami visi tersebut?

“Saya sendiri kurang memahami, karena visi yang ada belum dijelaskan secara terperinci”

Harapan atau Keyakinan

Harapan atau keyakinan yaitu menegaskan harapan dengan teguh bahwa visi misi organisasi akan tercapai. Harapan atau keyakinan merupakan faktor penting bagi karyawan karena dengan adanya harapan atau keyakinan maka karyawan yang telak bekerja melakukan yang terbaik memiliki harapan atau keyakinan yang mana hal tersebut merupakan kepastian dari segala sesuatu yang kita harapkan dan meyakini bahwa visi atau tujuan organisasi akan terpenuhi. Berdasarkan hasil kuesioner yang menjelaskan sebagian besar dimensi harapan atau keyakinan ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

Skor yang diperoleh dari pengolahan data adalah 84,2%, setelah dimasukkan ke dalam tabel interval persentase berada pada 59,6-89,5 yang artinya sebagian besar dari karyawan berpendapat bahwa mereka memiliki harapan atau keyakinan bahwasanya visi atau tujuannya akan tercapai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti tentang dimensi harapan atau keyakinan karyawan merasa bahwa adanya harapan atau keyakinan dan yakin bahwa mereka menunjukkan keyakinan dalam organisasi dengan melakukan segala sesuatu yang bisa dikerjakan untuk membantu keberhasilan organisasi.

Berdasarkan tanggapan informan 2 di sub.bagian keuangan tanggapan mereka ketika ditanyakan perihal apakah Bapak/Ibu meyakini visi/misi organisasi akan tercapai? Mengapa?

“Iya, karena visi/misi diturunkan ke program kegiatan SKPD yang terletak di masing-masing bidang. Di masing-masing bidang setiap program/ kegiatan akan berpengaruh pada realisasi anggaran, sehingga dengan terlaksananya kegiatan dengan baik dan maksimal akan mempengaruhi penyerapan realisasi anggaran yang sempurna. Dengan penyerapan realisasi anggaran yang sempurna akan mewujudkan visi/misi yang baik”

Namun ada tanggapan yang berlainan dari informan satu ketika ditanyakan perihal apakah Bapak/Ibu meyakini visi/misi organisasi akan tercapai? mengapa?

“Kalau secara teknis yakin, tapi pencapaian visi/misi tersebut banyak faktor yang

mempengaruhi. Jika salah satu faktor penting contohnya anggaran tidak bisa sepenuhnya tercukupi, otomatis akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian visi/misi”

Cinta Altruistik

Cinta altruistik yaitu menciptakan rasa kelengkapan, harmoni, kebahagiaan yang diperoleh melalui kepedulian, perhatian dan penghargaan terhadap diri sendiri dan orang lain. Faktor ini sangat penting dalam lingkungan pekerjaan karena kita hidup bersosialisasi yang tentunya saling membutuhkan satu sama lain karna dengan begitu kita merasakan adanya kebersamaan dan merasakan bahwa orang-orang sekitar peduli terhadap kita sehingga kita bisa merasakan kebahagiaan dilingkungan kerja karna hal tersebut sangat mempengaruhi kita dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil kuesioner yang menjelaskan sebagian besar dimensi cinta altruistik ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

Nilai skor 76,5 % setelah dimasukkan ke dalam tabel interval presentasi berada pada 59,6-89,5 yang artinya sebagian besar dari karyawan berpendapat bahwa mereka merasakan dimensi cinta altruistik pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dan merasa bahwa hal tersebut berpengaruh dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara mereka menjelaskan bahwa mereka merasakan adanya kebersamaan dan rasa kebersamaan tersebut mempengaruhi kerja mereka. Hal ini sesuai dengan tanggapan informan 1 ketika ditanyakan tanggapan perihal apakah kebersamaan tersebut mempengaruhi harapan/keyakinan Bapak/Ibu? Mengapa?

“Iya, sangat mempengaruhi, karena dalam bekerja kita membutuhkan team work yang solid, dengan begitu pekerjaan jadi terasa ringan dan cepat selesai. Dengan kebersamaan itulah kita bisa membangun team work yang solid.

Makna atau Keterpanggilan

Makna atau keterpanggilan yaitu perasaan bahwa kehidupan itu bermakna, berharga. Sebagai karyawan tentunya kita harus menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab bagi kita, dan kita hendaknya merasa bahwa setiap pekerjaan yang kita lakukan sangatlah penting dan berarti bagi kita dan merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan penting dan bermakna bagi kita karena dengan begitu kita akan merasa terpanggil untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan penuh tanggung jawab dengan semaksimal mungkin. Berdasarkan hasil kuesioner yang menjelaskan sebagian besar dimensi makna/keterpanggilan ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

Skor yang diperoleh adalah 72,5 % yang dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar dari karyawan berpendapat bahwa mereka merasakan dimensi makna/keterpanggilan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Faktor Ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan membawa pengaruh yang baik karna karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan mereka menjelaskan bahwa mereka merasa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna yang membuat mereka merasa harus menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik. Hal ini sesuai dengan tanggapan informan 2 ketika ditanya tanggapan perihal mengapa Bapak/Ibu merasa bahwa pekerjaan ini penting dan bermakna?

“iya, karena saya merasa pekerjaan yang sudah di amanahkan kepada saya

merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan selaku ASN, karena sebelum menjadi ASN kita disumpah terlebih dahulu”

Berbeda dengan tanggapan informan 3 yang ketika ditanya tanggapan perihal mengapa Bapak/Ibu merasa bahwa pekerjaan ini penting dan bermakna?

“iya, karena pekerjaan ini berhubungan dengan kepentingan dan kebutuhan banyak orang dan mendukung kinerja pimpinan”

Keanggotaan

Keanggotaan yaitu perasaan dimengerti dan dihargai atau rasa bahwa dalam hidup ada yang harus dipahami dan dihargai. Faktor ini sangat penting dalam lingkungan tempat kerja karena dengan saling memahami dan menghargai kita merasa bahwa kita menjadi bagian dari organisasi tersebut dan ketika kita merasa dihargai dan dipahami kita akan merasa bahwa hal tersebut memberi pengaruh yang baik kepada diri kita dalam menyelesaikan pekerjaan sesulit apa pun pekerjaan yang harus diselesaikan tersebut. Berdasarkan hasil kuesioner yang menjelaskan sebagian besar dimensi makna/keterpanggilan ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

Dari hasil pengolahan data didapatkan nilai 79,7 % setelah dimasukkan ke dalam tabel interval persentase berada pada 59,6-89,5 yang berarti sebagian besar dari karyawan berpendapat bahwa mereka merasakan dimensi keanggotaan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat karena mereka merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut dan merasa dihargai dan dipahami.

Berdasarkan hasil wawancara mereka menjelaskan bahwa mereka merasa menjadi bagian dari Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dan mereka merasa pekerjaan mereka dihargai dan dipahami di lingkungan kerja.

Hal ini sesuai dengan tanggapan informan 5 ketika ditanya tanggapan perihal apakah Bapak/Ibu merasa menjadi bagian dari organisasi ini? Dan apakah perasaan menjadi bagian tersebut mempengaruhi kerja Bapak/Ibu?

“ya, saya merasa bahwa saya menjadi bagian dari organisasi ini dan saya memegang peran penting di organisasi dan merasa diandalkan, dan perasaan tersebut mempengaruhi kerja saya karena, saya merasa lebih diapresiasi dan bisa memberikan kontribusi untuk organisasi”

Namun berbeda dengan tanggapan informan 1 ketika ditanya tanggapan perihal apakah perasaan menjadi bagian tersebut mempengaruhi kerja Bapak/Ibu?

“menurut saya iya, mempengaruhi kerja saya karna saya berada di bagian program dan program/kegiatan untuk menjalankan kinerja dinas berawal dari bagian program”

Dilihat dari tanggapan responden baik melalui kuesioner maupun wawancara dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual telah ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dan telah dapat dipahami oleh sebagian besar karyawan. Memang ada beberapa tanggapan yang berbeda dari beberapa karyawan berdasarkan hasil wawancara. Hal ini membuka peluang bagi studi selanjutnya untuk meneliti aspek-aspek lain dari kepemimpinan spiritual.

Hasil penelitian ini pada dasarnya sesuai dengan beberapa penelitian tentang kepemimpinan spiritual sebelumnya. Beberapa penelitian yang dimaksud antara lain adalah (Gustiawan & Chen, Applying Spiritual Leadership Theory on Indonesian Samples: A Preliminary Study, 2017); (Gustiawan & Chen, The Connectedness to the Supreme-Being

and Spiritual Motivation: An Islamic Perspective towards Spiritual Leadership, 2015) dan (Gustiawan, Trunk, & Tung, Surprising Fact from Indonesia on the Influence of Spiritual Leadership on Employee Voice and Obedience Behaviors, 2019). Penelitian-penelitian tersebut juga dilakukan di Indonesia. Gustiawan & Chen, 2015 menambah kajian kepemimpinan spiritual dengan mengusulkan variabel keterhubungan orang dengan Yang Maha Tinggi. Sedangkan Gustiawan, Trunk & Tung mengkaji hubungan kepemimpinan spiritual dengan perilaku negatif karyawan.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah responden yang tidak banyak dan terbatas pada satu bagian saja pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu di masa yang akan datang penelitian dapat dilakukan pada jumlah responden yang lebih banyak pada institusi yang memiliki karyawan yang lebih besar. Pemilihan lembaga pemerintah dapat dipertahankan untuk mendapatkan hasil penelitian tentang kepemimpinan spiritual pada organisasi publik. Penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dengan menambah variabel seperti produktifitas, perilaku kewarganegaraan organisasional, dan variabel keluaran organisasional lainnya, sehingga data dapat diolah secara statistik dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, Kepemimpinan Spiritual berdasarkan lima dimensi teori Fry pada kantor ini sudah ada sebagian besar, yaitu dimensi visi, harapan/keyakinan, cinta altruistik, makna/keterpanggilan, dan keanggotaan. Karyawan menjelaskan bahwa mereka merasa bahwa mereka memiliki visi, merasa bahwa mereka memiliki harapan dan keyakinan bahwa visi yang mereka jalani akan tercapai, dan mereka merasa bahwa mereka merasa dipahami dan dihargai di tempat kerja, merasa bahwa pekerjaan mereka penting dan bermakna sehingga mereka merasa terpanggil untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. dan mereka merasa bahwa mereka bagian/ anggota dari Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian karena jawabannya sebagian besar dan hasil dari wawancara juga mendukung jadi menurut peneliti supaya Dinas pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dapat mengaplikasikan kepemimpinan spiritual dengan membuat karyawan menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan mempunyai tujuan atau visi, kemudian dengan visi tersebut karyawan harus memiliki meyakini dan memiliki harapan bahwasanya akan tercapai, kemudian menciptakan kepedulian sesama karyawan untuk saling memahami dan menghargai untuk menciptakan keterpanggilan pada diri setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dan membuat karyawan merasa bahwa mereka memang bagian dari Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: history, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175-187.
- Chen, C. Y., Yang, C. Y., & Li, C. I. (2012). Spiritual leadership, follower mediator, and

- organizational outcomes: evidence from three industries across two major Chinese societies. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(4), 890-938.
- Chen, C.-Y., & Li, C.-I. (2013, February). Assessing the spiritual leadership effectiveness: the contribution of follower's self-concept and preliminary tests for moderation of culture and managerial position. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 240-255.
- Chen, C.-Y., & Yang, C.-F. (2012). The impact of spiritual leadership on organizational citizenship behavior: a multi-sample analysis. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 107-114.
- Chen, C.-Y., & Yang, C.-F. (2012). The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis. *Journal of Business Ethics*, 105, 107-114.
- Chen, S., Jiang, W., Zhang, G., & Chu, F. (2019). Spiritual leadership on proactive workplace behavior: the role of organizational identification and psychological safety. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-10.
- Djajanegara. (2019). Teknik Analisis Data (Analisis Kualitatif pada Hasil Kuesioner). *Medikom: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Dakwah*, 1(1), 1-9.
- Fry (Jody), L. W. (2008). Spiritual Leadership: State-of-the-art and future directions for theory, research, and practice. Dalam J. Biberman, & L. Tischer (Penyunt.), *Spirituality in Business* (hal. 106-124). New York: Palgrave Macmillan US.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Fry, L. W. (2005). Introduction to The Leadership Quarterly special issue: toward a paradigm of spiritual leadership - Editorial. *The Leadership Quarterly*, 16, 619-622.
- Fry, L. W., & Nisiewicz, M. S. (2013). *Maximizing the Triple Bottom through Spiritual Leadership*. Stanford: Stanford University Press.
- Fry, L. W., & Slocum, J. W. (2008). Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership. *Organizational Dynamics*, 37(1), 86-96.
- Fry, L. W., Vittucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, 16, 835-862.
- Fry, L., & Kriger, M. (2009). Towards a theory of being-centered leadership, multiple level of being as context for effective leadership. *Human Relation*, 62(11), 1667-1734.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses* (8 ed.). (N. Adiarni, Penerj.) Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gustiawan, W. (2000). The Theory of Leadership. *International Journal of Organizational Behavior*, 20-30.
- Gustiawan, W. (2019). The Theories of Leadership: a Review of Papers. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 11(1), 65-72.
- Gustiawan, W. (2021). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Nuta Media.
- Gustiawan, W., & Chen, C.-Y. (2015). The Connectedness to the Supreme-Being and Spiritual Motivation: An Islamic Perspective towards Spiritual Leadership. *International Journal of Social Science & Human Behavior Study- IJSSHBS*, 2(2), 78-82.
- Gustiawan, W., & Chen, C.-Y. (2017, November 2). Applying Spiritual Leadership Theory on Indonesian Samples: A Preliminary Study. *Proceeding of The Sixth Annual South East Asian International Seminar (ASAIS 2017)*, hal. 23-32. Diambil kembali
-

- dari
[http://asais.pnj.ac.id/attachment/files/Proceeding%20CSH%20AS AIS%202017%20\(3\).pdf](http://asais.pnj.ac.id/attachment/files/Proceeding%20CSH%20AS AIS%202017%20(3).pdf)
- Gustiawan, W., Trunk, P. M., & Tung, L. S. (2019, November 1). Surprising Fact from Indonesia on the Influence of Spiritual Leadership on Employee Voice and Obedience Behaviors. *Proceeding of International Conference of Applied Social Sciences, Business and Humanity*. doi:<http://dx.doi.org/10.4108/eai.1-11-2019.2294015>
- Hannah, S. T., Walumbwa, F. O., & Fry, L. W. (2011). Leadership in action teams: Team leader and members' authenticity, authenticity strength, and team outcomes. *Personel Psychology*, *64*, 771-802.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Manajemen* (13 ed.). (A. Maulana, Penyunt., B. Sabran, & D. B. Putera, Penerj.) Jakarta: Erlangga.
- Stoner, J. A., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Manajemen* (6 ed.). (A. Sindoro, Penerj.) Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pariwisata*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulton, Shilbi, A., & Sholahuddin, M. (2017, 2 8). Model Kepemimpinan spiritual (Studi Kasus Pada BMT Mandiri Sejahtera dan BMT AL-Hikmah Semarang). Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirada, F., Nur, I. M., & Gustiawan, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pendidikan Tinggi Vokasi*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.