

## **PERAN KEPEMIMPINAN ISLAM DAN MOTIVASI SPIRITUAL TERHADAP KINERJA GURU MAN DI KABUPATEN SLEMAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

*Kusuma Chandra Kirana*

STIE Mitra Indonesia

*E-mail: kusumack\_192@yahoo.com*

### **ABSTRACT**

The objective of this study is to understand the influence of leadership and Spiritual Motivation on Madrasah Aliyah Negeri (MAN) teachers' performance in Sleman Regency, Yogyakarta Special Region. This research is classified in survey research study using analytical correlation analysis method to explain the facts systematically about the nature of the population. The proposed hypothesis of this study is Islamic leadership, and spiritual motivation partially or collectively influence performance significantly. Subject (samples) in this study amounted to 50 people. The sampling method is purposive sampling. Data analyzes is conducted using multiple regression analysis. The result is that, partially or collectively, Islamic leadership, and spiritual motivation influence performance. This can be seen from t-score of each variable > t-table, with significance level less than 0.05, that is 0.000. Other factors that should be taken into consideration are work environment and leadership. The conclusions drawn from this study after being analyzed using regression are: 1. Leadership influences performance of MAN teachers. 2. Spiritual Motivation influences performance of MAN teachers. Based on these results, it can also be seen that the application of maqasid al-shari'ah in MAN in Sleman Regency, Yogyakarta Special Region can be categorized in compliance with shari'a.

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

### **JEL Classification: M12**

### **PENDAHULUAN**

Pemimpin dalam organisasi memiliki peran yang penting karena seorang pemimpin adalah jiwa dalam organisasi. Sukses tidaknya sebuah organisasi dan bisnis tergantung pada karakter dan sifat dari individu yang ada di dalamnya, yang mana individu terpentingnya adalah pemimpin. Hubungan dan pertalian antarindividu sebagai relasi kemanusiaan berlangsung antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membina hubungan yang efektif antarsesama orang yang dipimpin, sehingga setiap pemimpin senantiasa berusaha mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar bersedia melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya. Orang-orang yang mampu dipengaruhi, biasanya memiliki rasa segan dan hormat pada pemimpinnya, karena mereka percaya pada kemampuan para pemimpin.

Pemimpin yang baik menurut Islam adalah pemimpin yang memiliki sifat-sifat *sidiq* (dedikasi), *tabliq* (kemampuan memimpin), *amanah* (bertanggungjawab), dan *fathonah* (profesional). Keempat ciri khusus seorang pemimpin tersebut menjadi lebih sempurna jika seorang pemimpin juga memiliki kebijaksanaan. Kebijakan seorang pemimpin akan mendorongnya untuk senantiasa berlaku adil terhadap

organisasi. Adil yang dimaksud tidak saja pada orang yang dipimpin, namun juga terhadap, diri sendiri, individu dalam organisasi, masyarakat sekitar bahkan kepada masyarakat yang lebih luas.

Dalam kehidupan berorganisasi, seorang pemimpin selalu dituntut untuk memotivasi anggota organisasi agar dapat bekerja dengan baik, dan terarah pada tujuan organisasi. Kepemimpinan yang terbangun dalam organisasi, tidaklah cukup untuk membentuk kinerja individu. Pengembangan dan pemberdayaan sumber daya insani di lingkungan MAN akan terbentuk juga dari motivasi spiritual para guru. Menurut Heider dalam Moh. As'ad (2010) kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan. Artinya, pemberian motivasi kepada para guru MAN akan memberikan suatu dorongan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam melaksanakan tanggungjawab. Sedangkan spiritual adalah kondisi semangat individu yang didasari oleh keyakinan agamanya.

Kinerja yang baik dari sumber daya insani menjadi tujuan dari setiap organisasi, tak terkecuali organisasi sekolah seperti MAN. Guru merupakan sumber daya inti dari aktivitas MAN yang memiliki tanggungjawab besar dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sementara itu kinerja karyawan didasarkan pada bobot pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai gambaran keberhasilan individu yang bekerja pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan secara menyeluruh sesuai standar yang ditetapkan.

Dewasa ini banyak penelitian yang menyatakan bahwa agama mempengaruhi tingkah laku dan kinerja ekonomi baik pada tingkat individu, kelompok, atau bangsa. MAN sebagai salah satu lembaga yang berlandaskan agama dan menjadi pusat perhatian untuk diteliti, karena merupakan wahana mencetak para lulusan dengan kecerdasan spriritual. Kementerian Agama menjadikan MAN sebagai tempat pendidikan menengah bagi para penerus generasi dengan nuansa spiritualitas yang kuat. MAN dibentuk dengan tujuan untuk menghasilkan lulusan dengan bekal spiritual dan kecerdasan di tataran keilmuan menegah sehingga mampu memberi kontribusi sosial dan ekonomi pada masyarakat sekitarnya. Pertumbuhan kualitas pendidikan di lingkungan MAN di Indonesia pada umumnya

dan di Sleman DIY pada khususnya senantiasa mengalami peningkatan. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi spiritual pada kinerja guru MAN di Kabupaten Sleman DIY.

## MATERI DAN METODE PENELITIAN

Terdapat perbedaan makna mengenai arti kata pemimpin, menurut konvensional dan Islam. Perbedaan yang dimaksud ditinjau dari arti katanya, dalam konsep konvensional, kepemimpinan sering disebut sebagai leader, sementara aktivitas yang dilakukannya adalah leadership. Islam, menganalogikan kata pemimpin dengan khalifah yang pada dasarnya berarti pengganti atau wakil (Nawawi, 2010). Penggunaan kata khalifah setelah wafatnya Rasulullah SAW oleh para sahabat diartikan sebagai amir (jamaknya umara), artinya penguasa. Di Indonesia, kedua kata tersebut dikenal memiliki implikasi sebagai pemimpin secara formal.

Studi Abraham (2012) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda terjadi pada penelitian Imran, yaitu motivasi spiritual yang diukur dengan indikator ibadah, akidah, dan muamalah secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh tidak signifikan. Secara etimologi kata "spirit" berasal dari kata Latin "spiritus", yang diantaranya berarti roh, jiwa, sukma, kesadaran diri, wujud tak berbadan, nafas hidup, nyawa hidup. Dalam perkembangannya kata spirit diartikan secara lebih luas lagi. Para filosof, mengonotasian "spirit" dengan 1) kekuatan yang memberi energi pada cosmos, 2) kesadaran yang berkaitan dengan kemampuan, keinginan, dan intelegensi, 3) makhluk immaterial, 4) wujud ideal akal pikiran (intelektualitas, rasionalitas, moralitas, kesucian, atau keilahian. Menurut Oxford English Dictionary, spiritual diartikan persembahan, dimensi supranatural, berbeda dengan dimensi fisik, perasaan atau pernyataan jiwa, kekudusan, sesuatu yang suci, pemikiran yang intelektual dan berkualitas, adanya perkembangan pemikiran dan perasaan, adanya perasaan humor, ada perubahan hidup, dan berhubungan dengan organisasi keagamaan. Sedangkan berdasarkan etimologinya, spiritual berarti sesuatu yang mendasar, penting, dan mampu menggerakkan serta memimpin cara berpikir dan bertingkah laku seseorang ([48](http://ne-</a></p></div><div data-bbox=)

zfine.wordpress.com/2010/05/05/pengertian-spiritual/)

Menurut Anshari (2013) motivasi spiritual seorang muslim ada 3 yaitu motivasi akidah, motivasi ibadah, dan motivasi muamalat. Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi, motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut. Dimensi akidah ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental dan dogmatik. Isi dimensi keimanan mencakup iman kepada Allah, para Malaikat, Rasul-Rasul, kitab Allah, surga dan neraka, serta qadha dan qadar. Ibadah merupakan aktivitas manusia yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba dengan Tuhannya. Sedangkan motivasi ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, doa, dan puasa. Ibadah selalu bertitik tolak dari aqidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Motivasi muamalat berarti mengatur kebutuhan manusia seperti: kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam. Oleh karenanya manusia diharapkan dapat bekerja dan memproduksi sebagai bagian dari muamalat menuju tercapainya rahmatan lil alamin.

Kinerja dalam pandangan Islam didasarkan pada bobot pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan (Nawawi, 2010). Pengertian kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditujukan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai. Dalam rangka peningkatan kinerja perlu adanya evaluasi kinerja, atau penilaian kinerja yaitu suatu proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Peningkatan kinerja individu diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja organisasi yang pada akhirnya juga akan membawa manfaat bagi para karyawan.

Byars dalam Wamgler (2006) menyebutkan kinerja sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi capaian hasil kerja atau

prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Kinerja merupakan tampilan yang merefleksikan seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaan yang outputnya dapat kuantitatif maupun kualitatif.

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan metode yang digunakan adalah analitik korelasi. Analisis korelasi digunakan untuk menjelaskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu, sehingga ditemukan hubungan antar variabel. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil dengan menggunakan data dari sampel (Kerlinger dalam Sugiono, 2005:3).

Penelitian ini dilakukan pada MAN Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Sedangkan waktu yang dibutuhkan selama 3 bulan, yang dimulai pada bulan Agustus–Nopember 2014. Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada MAN di Kabupaten Sleman DIY. Jumlah guru di MAN Kabupaten Sleman DIY yang menjadi sampel penelitian sebanyak 50 orang (75% persen dari jumlah populasi guru MAN di Kabupaten Sleman DIY).

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan probability sampling dengan teknik random sampling. Probability sampling dipilih karena memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi unsur sampel. Sampel pada penelitian ini dikelompokkan menjadi 4 (empat) strata pendidikan. Teknik ini dilakukan manakala keadaan populasi bersifat heterogen dan dapat dipilih menjadi lebih homogen dengan mengelompokkan berdasarkan jenjang (Supardi, 2005:111).

## HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, dan usia. Berdasarkan hasil data penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui karakteristik demografis responden 53 % adalah pria dan 47 % wanita. Sedangkan dari sisi pendidikan diketahui bahwa sebanyak 10 % Guru MAN lulus D3, 66 % lulus Sarjana (S1) dan sisanya 24 % lulusan S2. Selanjutnya berdasarkan lamanya bekerja, sebanyak 12 % bekerja antara 1-5 tahun, dan sisanya sebanyak 88 % telah bekerja di atas 5 tahun. Berdasarkan sisi usia Guru yang bekerja dapat diketahui bahwa sebanyak

40 % berusia antara 21 – 40 tahun dan sisanya 60 % berusia antara 41- diatas 50 tahun.

Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner yang diberikan kepada sejumlah 51 responden sebagai sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan spss 15 for window. Hasil uji validitas kuesioner pada variabel Kepemimpinan Islam terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Sleman Yogyakarta diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,03, korelasi Product Moment Pearson variabel kepemimpinan memiliki r-hitung diatas 0,320 maka semua item pada variabel Kepemimpinan Islam adalah valid. Sedang berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh  $p < 0, 05$ , artinya bahwa butir kuesioner pada variabel Kepemimpinan Islam secara handal yang mempengaruhi kinerja guru MAN di Kabupaten Sleman DIY.

Hasil uji validitas kuesioner pada variabel Motivasi Spiritual terhadap kinerja guru MAN di Kabupaten Sleman DIY, dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,03. Korelasi Product Moment Pearson variabel kepemimpinan memiliki r-hitung di atas 0,32, artinya semua item pada variabel Motivasi Spiritual adalah valid. Sedang berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh,  $p < 0, 05$ , artinya butir kuesioner pada variabel Motivasi Spiritual secara handal yang mempengaruhi kinerja guru MAN di Kabupaten Sleman DIY

Hasil uji validitas kuesioner pada variabel Kinerja guru MAN di Kabupaten Sleman DIY, dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,03. Korelasi Product Moment Pearson variabel kepemimpinan memiliki r-hitung di atas 0,32 maka semua item pada variabel Kinerja adalah valid. Sedang berdasarkan hasil uji re-

liabilitas dapat diketahui bahwa pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh  $p < 0, 05$ , artinya butir kuesioner pada variabel Kinerja secara handal yang mempengaruhi kinerja guru MAN di Kabupaten Sleman DIY

Uji Reliabilitas dilakukan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kepercayaan yang tinggi atas variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan internal consistency reliability dengan Cronbach Alpha. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows 15. Hasil uji reliabilitas terhadap variabel penelitian dapat diketahui bahwa ketiga variabel yang diteliti memiliki nilai di atas 0,6, sehingga dapat dikategorikan reliabel.

Hasil analisis regresi pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Spriritual terhadap Kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa Kepemimpinan Islam memiliki pengaruh sebesar 0,606 terhadap Kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman DIY. Selanjutnya Motivasi Spriritual memiliki pengaruh sebesar 0,308. Dengan demikian disimpulkan bahwa Kepemimpinan Islam memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru MAN dengan koefisien sebesar 0,606 dan Motivasi Spriritual memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru MAN dengan koefisien sebesar 0,308.

Hasil uji pengaruh variabel Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Guru MAN menunjukkan bahwa T-hitung sebesar 3,281 sedangkan T-tabel sebesar 2,201. Berdasarkan hasil tersebut maka t-hitung > dari pada t-tabel. Hal ini berarti Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 1 dapat diterima. Sedangkan hasil uji pengaruh

**Tabel 1**  
**Hasil Regresi**

Keterangan	Unstandarized B	Coefisient Std.Error	t	Sig
Constant	1,530	1,654	0,925	0,362
Kepemimpinan Islam	0,606	0,185	3,281	0,002
Motivasi Spriritual	0,308	0,256	3,202	0,002

Keterangan: F hitung =138463 Sig = 0,000 R<sup>2</sup> = 0,924

Sumber: Data Penelitian, diolah.

Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Guru MAN bahwa T-hitung sebesar 3,202 sedangkan T-tabel sebesar 2,201. Berdasarkan hasil tersebut maka t-hitung > dari pada t-tabel. Hal ini berarti Motivasi Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 2 dapat diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel yang terdiri dari Kepemimpinan Islam, dan Motivasi Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) pada Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui bahwa variabel kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap variabel kinerja guru dengan arah perubahan positif. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan Islam secara kuantitatif syar'i, ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,606. Hal ini dapat dimaknai bahwa kepemimpinan Islam yang diterapkan oleh para kepala sekolah MAN dalam menjalankan fungsinya, hanya sedikit mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Artinya, ketika persepsi guru terhadap Kepemimpinan Islam menurun atau sebaliknya, akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam kondisi kerja dilingkungan MAN, Kepemimpinan Islam berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Berarti para guru mempersepsikan baik atas sifat pemimpin mereka seperti anjuran dalam Islam. Para Guru akan lebih menghormati pemimpin mereka, dan penghormatan mereka akan lebih tinggi jika pemimpin mereka jujur, amanah, adil dan bijaksana dalam memimpin. Rasa hormat terhadap pemimpin mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini karena niat kerja atau motivasi para Guru lebih ditekankan pada ibadah, sehingga mereka mengharap keberkahan dari Allah SWT atas pekerjaannya. Para Guru beranggapan bahwa sifat dan sikap pemimpinnya mereka adalah urusannya dengan sang pencipta, dan berhubungan dengan keberkahan rejeki mereka yang mereka peroleh dari apa yang dikerjakan.

Implementasi kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman DIY menurut sudut pandang Ekonomi Islam sudah dapat dikategorikan sesuai syar'i, namun belum dapat disebut kaffah. Belum kaffah, karena 3 (tiga) dari 5 (lima) MAN yang ada di Kabupaten Sleman

masih ditemukan belum menerapkan syari'ah dalam menjalankan fungsinya. Secara kuantitatif, bukti belum kaffahnya kinerja karyawan karena skor penilaian terhadap kinerja rata-rata 3,6, bahkan di beberapa daerah ada yang kurang dari 3. Realitas lain yang ditemukan dalam penelitian, bahwa Motivasi Spiritual para Guru ternyata mampu berkembang menjadi budaya organisasi di lingkungan MAN Kabupaten Sleman DIY senantiasa menjunjung tinggi kebersamaan, dan saling menghargai dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga sikap saling menghormati senantiasa terjaga dengan baik, yang pada akhirnya membuat situasi kerja yang nyaman. Kondisi kerja yang menyenangkan telah mampu mendorong terjadinya peningkatan kinerja para guru. Selain itu, nilai-nilai Islami yang menjadi dasar pembentukan sistem pelaksanaan kerja seperti kejujuran, keterbukaan, serta tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas juga mampu mendorong terciptanya kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Spiritual telah berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN Kabupaten Sleman DIY. Hal ini, terbukti bahwa Motivasi Spriritual yang diukur dengan ketaatan ibadah, kekuatan iman dan kebaikan perilaku dengan sesama (muamalah) juga mempengaruhi kinerja Guru. Hal ini berarti jika motivasi spiritual para Guru MAN di Kabupaten Sleman baik maka kinerja mereka juga baik pula. Secara teori motivasi merupakan akibat dan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Sedangkan motivasi spiritual seorang muslim ditandai dengan 3 faktor yaitu, akidah, ibadah dan muamalahnya.

Dimensi akidah ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental, yang diperoleh sejak kecil melalui lingkungan keluarganya. Ibadah selalu bertitik tolak dari aqidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Muamalat merupakan tata aturan Ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi. Motivasi muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja, dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa

Kepemimpinan Islam yang diterapkan di lingkungan MAN, ternyata membentuk budaya organisasi yang Islami, sehingga mengkondisikan terciptanya motivasi spiritual yang kuat dari para guru dalam kesehariannya. Ketiga variabel tersebut dijalankan secara bersama dan berkesinambungan sehingga menimbulkan sinergi yang positif terhadap Kinerja para Guru. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya para Guru yang menyatakan merasa kerasan berada di lingkungan sekolah. Bahkan sebanyak 80% menyatakan lingkungan sekolah adalah rumah kedua.

Kondisi riil yang berhasil ditemukan pada penelitian ini adalah kinerja guru MAN di kabupaten Sleman Yogyakarta rata-rata mencapai target di atas 80%. Artinya, sebagian guru bekerja dengan kriteria memuaskan. Hal menarik yang dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang mempengaruhi Kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman di DIY, ternyata Kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling lemah dibandingkan dengan variabel Motivasi Spiritual. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lemah, dikarenakan sistem yang diterapkan telah membuat Budaya Organisasi yang ada berjalan dengan sangat baik. Budaya yang kuat yang didukung oleh kuatnya motivasi spiritual para Guru semakin meningkatkan Kinerja Guru.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan analisis melalui analisis kuantitatif syari' maka dikemukakan simpulan sebagai berikut 1) Kepemimpinan Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru MAN di Kabupaten DIY. Hal ini berarti jika kepemimpinan Islam berubah maka menyebabkan perubahan kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman DIY, 2) Motivasi Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman DIY. Artinya, semakin kuat keyakinan (akidah), ibadah dan muamalah yang dimiliki para Guru, maka akan semakin baik pula Kinerjanya.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih pertama kali peneliti berikan untuk Ketua STIE Mitra Indonesia yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk meningkatkan

kapasitas dengan melaksanakan penelitian. Selanjutnya peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para Kepala Sekolah MAN di Kabupaten Sleman yang sudah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di organisasi yang dipimpinnya dan untuk para guru yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti. Terimakasih juga diucapkan untuk pihak-pihak yang telah membantu peneliti selama proses penelitian.

#### **DAFTAR PUSAKA**

- Abraham, Permana Hilal. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi & Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT delta Surya Textile Pasuruan)". Skripsi, Universitas Negeri Malang.
- Aryadi, Imron, 2008. "Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris Pada Santri karya Yayasan Daarut Tauhid Bandung". Tesis, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Chandra, Kirana Kusuma. 2014. "Peran dan Pengaruh Kepemimpinan Muslimah dan Komitmen serta Kinerja Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Sub Sektor Industri Batik Tulis di Pulau Jawa". Disertasi, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Fisher D.C, Schoenfeld, F.L., and Shaw, B.J. 2009. Human Resources Management. Houghton Mifflin Company, Boston.
- Guillen, Mamel, Ignacio Ferrero and W. Michael. 2014. "The Neglected Ethical & Spiritual Motivations in The Workplace". Journal of Bussines Ethics, 4: 803-816.
- Ismulyono, Eko. 2005. "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". Tesis, UII Yogyakarta.
- King, Patricia. 2004. Performance Planning & Ap-

praisal: A How-to Book for Managers.  
Mc Graw-Hill Inc., New York.

Mardiana, Tri. 2003. "Pengaruh Efektivitas kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Kompak*, 7 (1):78-96.

Nawawi, Hadari. 2010. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta, UGM-Press Rosdakarya.

Ni'mah Suseno, Miftahun. 2012. "Motivasi Spiritual & Komitmen Afektif Pada Karyawan". *Jurnal Psikologi*, 5 (1): 12.

Paais, Martje. 2005. "Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Kalurahan dan Kecamatan Nusa Niwe Kota Ambon". *Jurnal Ekonomi UMY*, 3: 15.