

Kepemimpinan Spritual Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Muhammad Rifki Zaidan

Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah dan Komunikasi Islam Ar Rahmah, Surabaya,
Indonesia

(rifkizaid15@gmail.com)

Shobikhul Qisom

Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah dan Komunikasi Islam Ar Rahmah, Surabaya,
Indonesia

(shobikhulqisom@stidkiarrahmah.ac.id)

Diki Taufikkurrohman

UIN Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

(dikitaufik00@gmail.com)

Abstract

This study aims to measure the influence of spiritual leadership on work motivation within the mosque environment. The research employed a quantitative approach using data collected from mosque employees and volunteers. Data were gathered through questionnaires distributed to respondents selected through purposive sampling. The data analysis was conducted using the Partial Least Squares (PLS) method with the aid of SmartPLS 4 software. The results reveal that spiritual leadership has a significant and positive effect on work motivation in the mosque setting. Leaders who consistently apply spiritual leadership practices can foster a positive work environment and motivate staff to perform better. The sampling process was carried out meticulously to ensure the representativeness of the population and the reliability of the results. Although not without limitations, this study offers valuable contributions and presents findings that are both credible and accountable. The implications of this research include practical applications in mosque management, where leaders can implement spiritual leadership to enhance the work motivation of both employees and volunteers.

Keywords: *Spiritual Leadership, Work Motivation, Al-Falah Mosque.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap motivasi kerja di lingkungan masjid. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data dari karyawan dan volunteer di masjid. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden yang dipilih secara purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Squares (PLS) menggunakan perangkat lunak Smart PLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja di masjid. Pemimpin yang

menerapkan kepemimpinan spiritual dengan konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Pemilihan sampel dilakukan secara teliti untuk memastikan keterwakilan populasi untuk hasil yang baik. Penelitian ini tidak sepenuhnya sempurna, namun studi ini telah memberikan kontribusi berharga dan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan. Implikasi dari penelitian ini antara lain untuk praktik pengelolaan masjid, di mana pemimpin dapat menerapkan kepemimpinan spiritual untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan volunteer.

Kata Kunci: Kepemimpinan Spiritual, Motivasi Kerja, Masjid Al falah

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan aspek krusial dalam manajemen organisasi yang menentukan arah, semangat, dan keberhasilan pencapaian visi. *Leadership* didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi dan menggerakkan individu atau kelompok lain menuju tujuan Bersama.¹ Dalam perspektif ini, pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengarah, tetapi juga inspirator, fasilitator, dan motivator. Kepemimpinan menjadi inti dalam interaksi sosial organisasi, terutama ketika mengupayakan perubahan atau peningkatan kinerja kolektif.²

Seiring perkembangan pendekatan kepemimpinan, mulai dikenali bahwa dimensi spiritual memiliki peran signifikan dalam memperkuat relasi antara pemimpin dan anggotanya. Pendekatan ini dikenal sebagai kepemimpinan spiritual, yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan nilai-nilai luhur seperti kejujuran, kasih sayang, tanggung jawab, dan keteladanan. Kepemimpinan spiritual diyakini mampu membangun iklim organisasi yang positif dan berkelanjutan.³

Meskipun konsep kepemimpinan spiritual semakin populer, implementasinya masih menghadapi tantangan serius, terutama dalam konteks

¹ Fanisa Syifa Nabila, Inul Husna, and Nuzul Habdi Makrifatullah, "HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN LEMBAGA PENDIDIKAN," *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (December 2020), <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2245>.

² Lilis Suryani Octavia and Siti Ina Savira, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan," *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (February 2017): 7, <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n1.p7-14>.

³ Louis W Fry, "Toward a Theory of Spiritual Leadership," *The Leadership Quarterly* 14, no. 6 (December 2003): 693–727, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>.

organisasi keagamaan seperti masjid. Salah satu isu utama adalah kesenjangan antara idealitas nilai-nilai spiritual dan realitas beban kerja, stres organisasi, serta keterbatasan sumber daya manusia. Di Masjid Raya Al Falah Sragen, misalnya, ditemukan gejala penurunan motivasi kerja karyawan akibat tekanan kerja, jam kerja panjang, dan kurangnya penghargaan.⁴

Tantangan ini semakin kompleks karena dalam organisasi berbasis religius, motivasi kerja bukan semata-mata didorong oleh insentif materi, tetapi juga oleh nilai-nilai nonmaterial seperti keberkahan, keikhlasan, dan kontribusi sosial. Dalam kondisi tersebut, gaya kepemimpinan yang mampu menyentuh aspek spiritual diyakini lebih relevan dan efektif. Namun, pengaruh nyata kepemimpinan spiritual terhadap motivasi kerja belum banyak dikaji secara spesifik dalam konteks masjid.

Motivasi kerja merupakan salah satu kunci dalam menentukan kinerja organisasi. Dalam banyak riset disebutkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, loyal, dan terlibat aktif dalam kegiatan organisasi.⁵ Motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, salah satunya adalah gaya kepemimpinan.⁶

Masjid Raya Al Falah Sragen sebagai sebuah organisasi keagamaan yang berada di bawah naungan Muhammadiyah, memberikan ruang aktualisasi nilai-nilai spiritual dalam manajemen. Ketua takmirnya, Kusnadi Ikhwan, diamanahi untuk menerapkan gaya kepemimpinan spiritual yang menekankan pelayanan, keikhlasan, serta pemberdayaan sumber daya manusia.⁷ Menjadi penting untuk menelaah sejauh mana gaya kepemimpinan spiritual tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan atau sukarelawan masjid. Hipotesis dalam penelitian

⁴ muhammad Husni, *Pengaruh Spiritual Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Sarana Tegal Intijaya)*, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2022.

⁵ Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, and Ernie T. Sule, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* 2, no. 1 (August 2019): 70–78, <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>.

⁶ Wahyu Dwi Wicaksono And Agus Hermani, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan An Tour & Travel," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 6, No. 3 (2017): 386–96, <https://doi.org/10.14710/Jiab.2017.16731>.

⁷ Rohman Tade, "Peran Kepemimpinan Ust. Kusnadi Ikhwan Pada Perubahan Masjid Raya Al-Falah Sragen Jawa Tengah | Al-Manaj : Jurnal Program Studi Manajemen Dakwah," Accessed October 12, 2025, <https://Jurnal.Stain-Madina.Ac.Id/Index.Php/Almanaj/Article/View/1212>.

ini adalah kepemimpinan spiritual berdampak signifikan terhadap motivasi kerja di organisasi masjid.

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada dua aspek utama. Pertama, secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian tentang kepemimpinan spiritual dalam ranah organisasi keagamaan berbasis komunitas. Penelitian ini juga memperluas aplikasi teori kepemimpinan spiritual dalam konteks lokal Indonesia, khususnya pada institusi masjid yang memiliki struktur unik dan nilai-nilai religius yang kuat.

Kedua, secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi pengurus masjid, khususnya takmir, dalam memperbaiki gaya kepemimpinan dan strategi peningkatan motivasi kerja. Diharapkan temuan ini menjadi dasar pengambilan kebijakan dan pelatihan manajemen masjid, sehingga lingkungan kerja di masjid menjadi lebih kondusif, spiritual, dan produktif. Tidak hanya bermanfaat bagi internal masjid, tetapi juga mendukung pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat secara luas.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab pertanyaan akademik, tetapi juga menghadirkan solusi konkret atas permasalahan organisasi berbasis religius yang sering terabaikan. Kepemimpinan spiritual terbukti bukan hanya relevan secara moral, tetapi juga strategis dalam membangun organisasi yang sehat secara spiritual dan profesional secara kelembagaan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap motivasi kerja karyawan di Masjid Raya Al Falah Sragen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan relawan aktif yang terlibat dalam kegiatan operasional dan manajerial masjid. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, karena seluruh populasi yang berjumlah 36 orang dijadikan responden penelitian. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu pengujian model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Outer model mencakup validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability* (CR), dan *Cronbach's Alpha*. Inner model digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel laten dan tingkat signifikansinya melalui nilai path coefficient dan t-statistic yang dihasilkan dari uji bootstrapping. Pendekatan SEM-PLS dipilih karena mampu menguji hubungan kompleks antar variabel dengan jumlah sampel yang relatif kecil, serta sesuai untuk penelitian eksploratif dengan indikator laten ganda.

C. PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam perkembangannya, Masjid Raya Al Falah terjadi beberapa kali pemindahan kepemimpinan. Hingga pada tahun 2015, SK pengurus masjid mengamanahkan kepada bapak Kusnadi Ikhwan, SP, sebagai ketua takmir Masjid Raya Al Falah. Hal tersebut didukung oleh dorongan dari masyarakat, yayasan dan segenap pengurus Muhammadiyah Sragen untuk meningkatkan fungsi dan peran masjid seperti yang diajarkan oleh Rasulullah.⁸

Menurut data yang penulis dapatkan dari HRD Masjid Raya Al Falah, saat ini total keseluruhan karyawan atau abdi dalem yang bekerja di bawah manajemen Masjid Raya Al Falah adalah 36 orang. Hal tersebut tentu menjadi tugas pemimpin atau ketua takmir untuk senantiasa merawat motivasi serta semangat para karyawan yang bekerja di masjid sehingga karyawan bisa lebih produktif dan bisa memberikan kinerja terbaiknya dalam rangka mencapai tujuan, visi, misi organisasi.

⁸ "Strategi Dakwah Takmir Masjid Raya Al-Falah Sragen Dalam Membina Generasi Muda | Meyarsa: Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Dakwah," accessed October 12, 2025, <https://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/meyarsa/article/view/6043>.

Uji Validitas

Sementara itu, validitas diskriminan bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk mampu menunjukkan perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya.⁹ Pengujian ini dilakukan melalui analisis *cross loading*, di mana nilai loading suatu indikator terhadap konstruk asalnya harus lebih tinggi dibandingkan nilai loadingnya terhadap konstruk lain.¹⁰ Hasil analisis data menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai yang berasal dari konstruk lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian mampu merepresentasikan konstruk laten secara akurat, sehingga seluruh item yang diuji dinyatakan valid. Hasil uji validitas diskriminan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Validitas Diskriminan

	Kepemimpinan Spiritual (KS)	Motivasi Kerja (MK)
KS1	0.818	0.564
KS2	0.849	0.600
KS3	0.780	0.546
KS4	0.868	0.565
KS5	0.759	0.488
KS6	0.757	0.561
MK1	0.315	0.543
MK2	0.158	0.581
MK3	0.133	0.512
MK4	0.646	0.748
MK5	0.330	0.696

⁹ Imam; Ghazali, *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk penelitian Empiris* (Badan Penerbit Univesitas Diponegoro, 2021), Semarang,

//library.matanauniversity.ac.id/matanalib/index.php?p=show_detail&id=9173&keywords=.

¹⁰ Ghazali.

MK6	0.426	0.734
MK7	0.437	0.742
MK8	0.426	0.703
MK9	0.296	0.583
MK10	0.426	0.706
MK11	0.499	0.701
MK12	0.591	0.778
MK13	0.713	0.794
MK14	0.528	0.761

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan untuk menilai sejauh mana alat ukur dapat menghasilkan data yang konsisten, meskipun diterapkan dalam situasi waktu, tempat, atau kelompok populasi yang berbeda. Dalam menilai reliabilitas konstruk, digunakan dua indikator utama yaitu *Cronbach's Alpha* (yang mengukur konsistensi internal) dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dianggap reliabel apabila nilai *Composite Reliability* melebihi 0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,6. Rincian hasil pengujian reliabilitas tersebut disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KS	0.892	0.894	0.917	0.650
MK	0.902	0.932	0.916	0.551

Dari tabel yang disajikan, terlihat bahwa semua variabel untuk *composite reliability* memiliki nilai di atas 0,7 yaitu 0.894 dan 0.932. Sementara semua variabel untuk *cronbach's Alpha* memiliki nilai di atas 0,6 dengan nilai 0.892 dan 0.902. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil ini adalah valid dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode statistik yang digunakan untuk menarik kesimpulan tentang suatu populasi berdasarkan data sampel. Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan dua pernyataan yang saling bertentangan (hipotesis nol dan hipotesis alternatif) dan menggunakan data sampel untuk menentukan mana yang lebih mungkin benar. Berikut disajikan tabel hasil uji hipotesis

Tabel 3 Uji Hipotesis

	Original sample (O)	T-statistik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
KS -> MK	0.689	12.354	0.000	Signifikan

Original sample (O): Ini adalah nilai koefisien jalur (path coefficient) yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel, dalam hal ini antara Kepemimpinan Siritual (variabel independen) dan Motivasi Kerja (variabel dependen). Nilai sebesar 0.689 menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara Kepemimpinan Spiritual dan Motivasi Kerja.

T-statistik (|O/STDEV|): Nilai ini menunjukkan seberapa signifikan koefisien jalur tersebut. T-statistik sebesar 12.354 adalah nilai yang cukup baik, menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan Spiritual dan Motivasi Kerja sangat signifikan. P Values: Nilai P yang sangat kecil (0.000) menunjukkan bahwa hasil tersebut sangat signifikan. Secara umum, nilai P di bawah 0.05 dianggap signifikan, dan dalam kasus ini, nilai 0.000 sangat jauh lebih kecil dari 0.05.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa variabel KS (Kepemimpinan Spiritual) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel MK (Motivasi Kerja). Ini berarti peningkatan pada variabel kepemimpinan cenderung berkaitan dengan peningkatan pada variabel motivasi kerja.

Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap motivasi kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Masjid Raya Al Falah Sragen. Temuan ini sejalan dengan teori dan berbagai studi sebelumnya yang menekankan pentingnya nilai-nilai spiritual dalam meningkatkan kualitas

hubungan antara pemimpin dan pengikut, serta memperkuat motivasi intrinsik yang mendasari perilaku kerja. Dalam organisasi keagamaan seperti masjid, yang secara inheren memuat orientasi nilai dan pelayanan, kepemimpinan spiritual menjadi model yang paling sesuai karena mengedepankan makna, kejujuran, empati, dan cinta altruistik.

Louis W. Fry menjadi salah satu tokoh sentral yang merumuskan konsep kepemimpinan spiritual.¹¹ Ia menyatakan bahwa pemimpin spiritual adalah mereka yang mampu menciptakan panggilan hidup (*calling*) dan perasaan memiliki (*membership*) dalam organisasi melalui tiga dimensi utama: visi yang bermakna (*vision*), keyakinan dan harapan terhadap masa depan (*faith/hope*), serta cinta altruistik (*altruistic love*). Ketika ketiga dimensi ini hadir dalam kepemimpinan, maka lingkungan kerja akan dipenuhi dengan makna, kepercayaan, dan penghargaan. Kondisi ini akan mendorong munculnya motivasi kerja yang kuat, tidak hanya karena tekanan atau insentif eksternal, tetapi karena dorongan batin yang meresapi nilai dan tujuan pekerjaan itu sendiri.

Di Masjid Raya Al Falah Sragen, implementasi kepemimpinan spiritual tampak melalui gaya kepemimpinan ketua takmir yang tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga menjadi figur moral dan spiritual bagi seluruh elemen organisasi. Ia menunjukkan keteladanan, membangun komunikasi yang hangat dan penuh empati, serta memberikan pengakuan atas kontribusi setiap karyawan dan relawan. Dalam konteks ini, nilai-nilai seperti kejujuran, kasih sayang, dan rasa syukur menjadi fondasi relasi organisasi yang kuat. Praktik seperti ini secara nyata menciptakan suasana kerja yang positif dan penuh makna.

Kepemimpinan spiritual lebih dekat pada kategori motivator karena menyangkut makna kerja, pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab.¹² Ketika kepemimpinan spiritual diterapkan, maka kebutuhan karyawan untuk merasa berharga dan bermakna dalam pekerjaannya terpenuhi, sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan lebih giat dan ikhlas. Dalam penelitian ini, indikator-indikator

¹¹ Fry, "Toward a Theory of Spiritual Leadership."

¹² Minghui Wang et al., "The Effect of Spiritual Leadership on Employee Effectiveness: An Intrinsic Motivation Perspective," *Frontiers in Psychology* 9 (January 2019): 2627, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02627>.

seperti keterlibatan kerja (engagement), kepuasan kerja, serta penghargaan nonmaterial menjadi dimensi penting yang diperkuat oleh kepemimpinan spiritual.

Penelitian ini memperkuat temuan dari Docen dan Sen yang melakukan meta analisis terhadap hubungan antara *spiritual leadership* dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Mereka menemukan bahwa *spiritual leadership* memiliki korelasi signifikan terhadap perilaku kerja yang melebihi ekspektasi, salah satunya adalah motivasi intrinsik dan loyalitas karyawan.¹³ Dalam konteks ini, pemimpin spiritual memfasilitasi pertumbuhan psikologis dan emosional anggota tim melalui pendekatan yang penuh makna dan empati. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi Idawati dan Mahadun yang menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual mampu meningkatkan komitmen kerja dan kepuasan pegawai, terutama dalam lingkungan kerja yang mengedepankan nilai-nilai moral.¹⁴

Kesesuaian antara temuan penelitian ini dan studi Wibowo dkk juga patut digarisbawahi. Dalam penelitiannya di perusahaan properti di Yogyakarta, Wibowo dkk menyimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual meningkatkan motivasi kerja karyawan secara signifikan. Meski tidak semua aspek motivasi berdampak langsung pada performa, tetapi motivasi kerja menjadi variabel mediasi yang penting.¹⁵ Penelitian ini pun memiliki benang merah dengan temuan Ahmad Faiz dkk yang menyatakan bahwa penerapan kepemimpinan spiritual dalam manajemen masjid mampu menumbuhkan motivasi kolektif tim dan mendorong inovasi berbasis nilai-nilai keislaman.¹⁶

¹³ Ahmet Göçen and Sedat Şen, "Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behavior: A Meta-Analysis," *Sage Open* 11, no. 3 (July 2021): 21582440211040777, <https://doi.org/10.1177/21582440211040777>.

¹⁴ Khoirotul Idawati and Mahadun, Hanifudin, "The Role Of Spiritual Leadership In Improving Job Commitment, Organizational Citizenship Behavior And Employee Performance," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 20, no. 3 (September 2022), <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.10>.

¹⁵ Wahyu Wibowo, Anis Eliyana, and Djusuf Irianto, "The Effect of Spiritual Leadership, Organizational Culture, And Entrepreneurship on Employees' Working Motivation And Performance In Property Companies At Yogyakarta Special Region," *European Journal of Business and Management* 7, no. 8 (2015).

¹⁶ Ahmad Faiz Khudlari Thoha, Hidayat Hidayat, and Mauludi Mauludi, "From Spirituality to Innovation: How Spiritual Leadership Drives Mosque Management Innovation," *Jurnal Inovasi Ekonomi* 9, no. 02 (July 2023): 63–72, <https://doi.org/10.22219/jiko.v9i02.25671>.

Dalam konteks organisasi keagamaan seperti masjid, motivasi kerja tidak semata-mata dilandasi oleh insentif ekonomi, melainkan oleh nilai pengabdian, keikhlasan, dan orientasi ukhrawi. Pemimpin dilihat sebagai pelayan yang bertugas mendukung pertumbuhan orang lain dan mengembangkan komunitas yang sehat secara spiritual.¹⁷ Pemimpin seperti ini menciptakan ruang aman bagi pengikutnya untuk tumbuh, belajar, dan berkontribusi secara otentik. Oleh karena itu, dalam kasus Masjid Raya Al Falah, keberhasilan pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja dapat ditelusuri dari kemampuannya menghayati dan menghidupkan nilai-nilai kepemimpinan spiritual tersebut.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan dasar yang kuat bagi para pemimpin masjid, takmir, atau manajer lembaga Islam untuk mempertimbangkan model kepemimpinan spiritual sebagai strategi peningkatan kualitas SDM. Penguatan nilai-nilai visioner, pengharapan positif, serta kasih sayang dalam kepemimpinan harus menjadi bagian dari pelatihan manajemen masjid. Selain itu, sistem penghargaan juga perlu disesuaikan agar tidak hanya mengapresiasi hasil kerja material, tetapi juga dedikasi, kejujuran, dan kontribusi moral. Hal ini penting untuk menjaga semangat kerja relawan dan karyawan masjid dalam jangka panjang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual bukan hanya pendekatan moral atau simbolik, tetapi memiliki kekuatan praktis dalam membangun organisasi yang sehat secara spiritual dan produktif secara kinerja. Dalam lingkungan kerja keagamaan seperti masjid, di mana spiritualitas bukan hanya nilai tambahan tetapi fondasi eksistensi organisasi, kepemimpinan spiritual adalah keniscayaan. Penelitian ini telah memberikan bukti empiris akan pentingnya nilai, makna, dan keteladanan dalam mendorong motivasi kerja yang berkelanjutan

¹⁷ Dirk Van Dierendonck and Inge Nuijten, "The Servant Leadership Survey: Development and Validation of a Multidimensional Measure," *Journal of Business and Psychology* 26, no. 3 (September 2011): 249–67, <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9194-1>.

D. PENUTUP

Kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja para pegawai dan relawan di lingkungan Masjid Raya Al Falah Sragen. Temuan ini memperkuat asumsi teoritis bahwa gaya kepemimpinan yang dilandasi oleh nilai-nilai spiritual seperti visi yang bermakna, harapan/iman, dan cinta altruistik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, penuh inspirasi, serta memberikan makna yang mendalam terhadap tugas-tugas yang dijalankan oleh anggota organisasi, terutama dalam konteks lembaga keagamaan. Koefisien jalur yang diperoleh menunjukkan kekuatan hubungan yang tinggi antara variabel kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja (nilai *path coefficient* sebesar 0.689), yang berarti bahwa semakin kuat dimensi-dimensi kepemimpinan spiritual diterapkan oleh pimpinan masjid, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan dan relawan yang terlibat.

Hal ini menunjukkan bahwa aspek spiritual bukan hanya berdampak pada peningkatan aspek moral dan etika dalam organisasi, tetapi juga berdampak nyata terhadap perilaku kerja, semangat pengabdian, dan kinerja dalam tugas-tugas keorganisasian sehari-hari. Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa kepemimpinan spiritual memberikan kontribusi yang tidak terbatas hanya pada lingkungan korporasi atau pendidikan, tetapi sangat relevan dan aplikatif dalam manajemen organisasi masjid. Ini memberikan justifikasi ilmiah bahwa penerapan prinsip-prinsip spiritual dalam kepemimpinan bukan sekadar bersifat normatif, tetapi memiliki dimensi strategis yang konkret dalam membangun motivasi kerja dan keterlibatan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fry, Louis W. "Toward A Theory Of Spiritual Leadership." *The Leadership Quarterly* 14, No. 6 (December 2003): 693–727. <https://doi.org/10.1016/J.Leaqua.2003.09.001>.
- Ghozali, Imam; *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021. Semarang. [//Library.Matanauniversity.Ac.Id/Matanalib/Index.Php?P=Show_Detail&Id=9173&Keywords=](http://Library.Matanauniversity.Ac.Id/Matanalib/Index.Php?P=Show_Detail&Id=9173&Keywords=).
- Göçen, Ahmet, And Sedat Şen. "Spiritual Leadership And Organizational Citizenship Behavior: A Meta-Analysis." *Sage Open* 11, No. 3 (July 2021): 21582440211040777. <https://doi.org/10.1177/21582440211040777>.
- Husni, Muhammad. *Pengaruh Spiritual Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Sarana Tegal Intijaya)*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2022.
- Idawati, Khoirotul And Mahadun, Hanifudin. "The Role Of Spiritual Leadership In Improving Job Commitment, Organizational Citizenship Behavior And Employee Performance." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 20, No. 3 (September 2022). <https://doi.org/10.21776/UJ.Jam.2022.020.03.10>.
- Muizu, Wa Ode Zusnita, Umi Kaltum, And Ernie T. Sule. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Perwira - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* 2, No. 1 (August 2019): 70–78. <https://doi.org/10.21632/Perwira.2.1.70-78>.
- Nabila, Fanisa Syifa, Inul Husna, And Nuzul Habdi Makrifatullah. "Hubungan Kepemimpinan Dengan Lembaga Pendidikan." *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, No. 1 (December 2020). <https://doi.org/10.15548/P-Prokurasi.V2i1.2245>.
- Octavia, Lilis Suryani, And Siti Ina Savira. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan." *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 1, No. 1 (February 2017): 7. <https://doi.org/10.26740/Jdmp.V1n1.P7-14>.
- "Strategi Dakwah Takmir Masjid Raya Al-Falah Sragen Dalam Membina Generasi Muda | Meyarsa: Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Dakwah." Accessed October 12, 2025. <https://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/Meyarsa/Article/View/6043>.

- Tade, Rohman. "Peran Kepemimpinan Ust. Kusnadi Ikhwani Pada Perubahan Masjid Raya Al-Falah Sragen Jawa Tengah | Al-Manaj : Jurnal Program Studi Manajemen Dakwah." Accessed October 12, 2025. <https://Jurnal.Stain-Madina.Ac.Id/Index.Php/Almanaj/Article/View/1212>.
- Thoha, Ahmad Faiz Khudlari, Hidayat Hidayat, And Mauludi Mauludi. "From Spirituality To Innovation: How Spiritual Leadership Drives Mosque Management Innovation." *Jurnal Inovasi Ekonomi* 9, No. 02 (July 2023): 63–72. <https://doi.org/10.22219/jiko.v9i02.25671>.
- Van Dierendonck, Dirk, And Inge Nuijten. "The Servant Leadership Survey: Development And Validation Of A Multidimensional Measure." *Journal Of Business And Psychology* 26, No. 3 (September 2011): 249–67. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9194-1>.
- Wang, Minghui, Tengfei Guo, Yakun Ni, Sudong Shang, And Zheng Tang. "The Effect Of Spiritual Leadership On Employee Effectiveness: An Intrinsic Motivation Perspective." *Frontiers In Psychology* 9 (January 2019): 2627. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02627>.
- Wibowo, Wahyu, Anis Eliyana, And Djusuf Irianto. "The Effect Of Spiritual Leadership, Organizational Culture, And Entrepreneurship On Employees' Working Motivation And Performance In Property Companies At Yogyakarta Special Region." *European Journal Of Business And Management* 7, No. 8 (2015).
- Wicaksono, Wahyu Dwi, And Agus Hermani. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan An Tour & Travel." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 6, No. 3 (2017): 386–96. <https://doi.org/10.14710/jiab.2017.16731>.