

**PERAN MEDIASI *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* PADA
PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN *WORKPLACE
SPIRITUALITY* TERHADAP KINERJA AMIL ZAKAT**

**(Studi empiris pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah
lazismu Malang Raya)**

TESIS

Oleh

Fauzi Rizal

NIM. 210504210009



**PROGRAM MAGISTER EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

**PERAN MEDIASI *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* PADA
PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN *WORKPLACE*
SPIRITUALITY TERHADAP KINERJA AMIL ZAKAT
(Studi empiris pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah
lazismu Malang Raya)**

Tesis
Diajukan kepada
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Menyelesaikan Program Magister
Ekonomi Syariah

Oleh
Fauzi Rizal
NIM. 210504210009

**PROGRAM MAGISTER EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Tesis Dengan Judul : Peran Mediasi *Psychological Empowerment* Pada Pengaruh *Spiritual Leadership* Dan *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Amil Zakat (Studi Empiris Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah lazismu Malang Raya). Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji, pada tanggal 19 Mei 2023 :

Pembimbing I



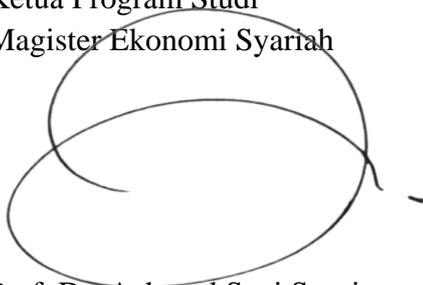
Dr. Hj. Umrotul Khasanah, M. Si
NIP. 196702271998032001

Pembimbing II



Dr. Fani Firmansyah, S.E., M.M.
NIP. 197701232009121001

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Magister Ekonomi Syariah

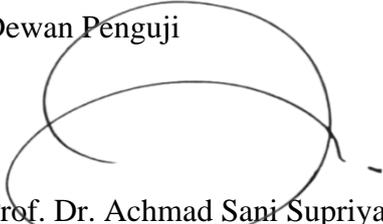


Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.
NIP. 197202122003121003

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis Dengan Judul : Peran Mediasi *Psychological Empowerment* Pada Pengaruh *Spiritual Leadership* Dan *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Amil Zakat (Studi Empiris Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah lazismu Malang Raya). Telah diuji dan dipertahankan didepan sidang dewan penguji pada tanggal 03 Juli 2023.

Dewan Penguji


Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.
NIP. 197202122003121003

Penguji Utama


Dr. Yayuk Sri Rahayu, SE., MM.
NIP. 197708262008012011

Ketua Penguji


Dr. Hj. Umrotul Khasanah, S.Ag., M.Si.
NIP. 19670227 199803 2001

Anggota/Pembimbing I


Dr. Fani Firmansyah, S.E., M.M.
NIP. 197701232009121001

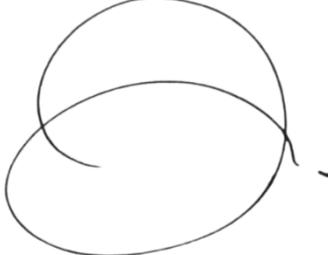
Anggota/Pembimbing II

Mengetahui
Direktur Pascasarjana

Ketua Program Studi
Magister Ekonomi Syariah



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd.
NIP: 19690303200003002


Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.
NIP. 197202122003121003

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fauzi Rizal

NIM : 210504210009

Prodi : Magister Ekonomi Syariah

Judul Tesis : Peran Mediasi *Psychological Empowerment* Pada Pengaruh *Spiritual Leadership* Dan *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Amil Zakat (Studi Empiris Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah lazismu Malang Raya).

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur plagiasi karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang tertulis sebagai acuan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian saya terbukti terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Batu, 19 Mei 2023

Hormat saya,

A 10,000 Indonesian postage stamp (Metera Tempel) with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'SEPULUH RIBU RUPIAH', '10000', and 'METERA TEMPEL'. The serial number '83A3DAKX519216933' is visible at the bottom left of the stamp.

Fauzi Rizal
NIM 210504210009

MOTTO

Waktu Terbaik Menanam Pohon Adalah:
Yang Pertama, Dua Puluh Tahun Yang Lalu.
Yang Kedua, Sekarang. Mari Mulai Sekarang!

RKH. MOH. TOHIR ABD HAMID

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan kepada orang tua terutama bapak saya yang telah mendahului pada tanggal 14 Ramadhan 1444 Hijriyah, guru, dan semua teman yang mencintai ilmu. Ilmu itu sangat penting, dengan seni hidup menjadi indah, dengan ilmu hidup menjadi mudah.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT atas hidayah, rahmat, nikmat dan taufik-Nya serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Peran Mediasi *Psychological Empowerment* Pada Pengaruh *Spiritual Leadership* Dan *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Amil Zakat (Studi Empiris Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah lazismu Malang Raya)”. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya.

Tesis ini diajukan untuk tugas akhir Studi Program Magister Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberi dukungan peneliti dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, maka dari itu peneliti untuk berterima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin M.Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto dan Eko Suprayitno, SE., Ph.D Selaku Ketua Prodi dan Sekertaris Ekonomi Syariah Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Hj. Umrotul Khasanah, M.Si. Selaku Pembimbing I yang memberikan bimbingannya dan memberi arahan kepada peneliti hingga selesai.
5. Dr. Fani Firmansyah, S.E., M.M Selaku dosen Pembimbing II yang memberikan bimbingannya agar tesis ini sempurna.
6. Segenap Dosen Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya dosen di prodi Ekonomi Syariah yang berkontribusi dalam mentransfer ilmunya sejak berada di Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Orang tua saya, guru dan semua teman-teman saya.

Ucapan terimakasih, mengiringi doa penulis kepada semua pihak yang banyak membrikan kontribusi dalam proses penyelesaian tugas akhir penelitian ini. Tentunya terdapat kekurangan dalam penelitian, oleh sebab itu. Kritik dan saran dari para pembaca semoga bisa membantu peneliti agar menyempurnakan penelitian ini untuk lebih baik ke depannya.

Malang, Mei 2023
Penulis



Fauzi Rizal

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Ruang Lingkup Penelitian	14
F. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN TEORI	23
A. Spiritual Leadership.....	23
1. Dimensi Spiritual Leadership.....	26
2. Karakteristik Kepemimpinan Spiritual.....	29
3. Spiritual Leadership Beserta Model Kepemimpinan Lainnya ...	34
B. Workplace Spirituality	36
C. Psychological Empowerment	43
D. Kinerja Amil Zakat	48
1. Pengertian Kinerja Amil Zakat.....	48
2. Pengukuran Kinerja.....	50

E. Hubungan Antar Variabel.....	52
B. Kerangka Konseptual.....	57
BAB III METODE PENELITIAN	59
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	59
B. Lokasi Penelitian.....	59
C. Populasi Dan Sampel	59
D. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data.....	60
E. Instrumen Penelitian	62
F. Analisis Data.....	64
G. Definisi Operasional Variabel	69
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	72
A. Gambaran Umum Penelitian.....	72
1. Deskripsi Karakteristik Responden	74
2. Analisis Statistik Deskriptif.....	78
B. Hasil Pengujian Pendekatan Partial Least Square (PLS).....	81
1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	83
2. Analisis Model Struktural (Inner Model).....	93
C. Hasil Pengujian Hipotesis	94
BAB V PEMBAHASAN	102
A. Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Amil Zakat	102
B. Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Amil Zakat ..	106
C. Pengaruh Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Amil Zakat	111
D. Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Psychological Empowerment.....	117
E. Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Psychological Empowerment.....	120
F. Psychological Empowerment Tidak Dapat Memediasi pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Amil Zakat	123
G. Psychological Empowerment Dapat Memediasi pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Amil Zakat	125
BAB VI PENUTUP	127

A. Kesimpulan	127
B. Saran	128
DAFTAR PUSTAKA	130

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu Dan Orisinalitas Penelitian	15
Tabel 2. 1 Spiritual Leadership Beserta Model Kepemimpinan Lainnya.....	36
Tabel 3. 1 Populasi dan Sampel Penelitian	60
Tabel 3. 2 Ruang Lingkup Penelitian.....	62
Tabel 4. 1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4. 2 Responden berdasarkan Usia	75
Tabel 4. 3 Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	76
Tabel 4. 4 Responden berdasarkan Lama Bekerja	77
Tabel 4. 5 Responden berdasarkan Status Perkawinan	77
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif	78
Tabel 4. 7 Nilai <i>Convergent Validity Spiritual Leadership (X1)</i>	84
Tabel 4. 8 Nilai <i>Convergent Validity Workplace Spirituality (X2)</i>	85
Tabel 4. 9 Nilai <i>Convergent Validity Kinerja Amil Zakat (Y)</i>	85
Tabel 4. 10 Nilai <i>Convergent Validity Psychological Empowerment (Z)</i>	87
Tabel 4. 11 Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	89
Tabel 4. 12 Nilai <i>Average Extracted (AVE)</i>	91
Tabel 4. 13 Nilai <i>Composite Reliability</i>	92
Tabel 4. 14 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	93
Tabel 4. 15 Nilai <i>R-Square</i>	94
Tabel 4. 16 Hasil pengujian pengaruh langsung	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Teori Kepemimpinan Spiritual.....	26
Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual.....	58
Gambar 3. 1 Hubungan Uji Mediasi.....	69
Gambar 4. 1 Hasil SmartPLS <i>Algorithm</i>	87
Gambar 4. 2 Hasil PLS <i>BootStraping</i>	95

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Kuesioner	139
LAMPIRAN 2 : Hasil Tabulasi Data	145
LAMPIRAN 3 : Hasil Analisis SmartPLS	149
LAMPIRAN 4 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	155
LAMPIRAN 5 : Biodata Dokumentasi.....	158

ABSTRAK

Fauzi Rizal, 2023, PERAN MEDIASI *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* PADA PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KINERJA AMIL ZAKAT (STUDI EMPIRIS PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHADAQAH lazismu MALANG RAYA), Tesis Program Studi Magister Ekonomi Syariah, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: (1) Dr. Hj. Umrotul Khasanah, M.Si..(2) Dr. Fani Firmansyah, S.E.,M.M.

Kata Kunci: Mediasi. Psychological Empowerment, Spiritual Leadership, Workplace Spirituality, Kinerja Amil Zakat.

Zakat berkontribusi pada pembangunan sosial ekonomi suatu bangsa. Namun untuk mencapai visi mulia tersebut diperlukan adanya kinerja amil zakat yang baik. Yang mempengaruhi kinerja amil zakat diantaranya adalah *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality* dan *Psychological Empowerment*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Amil Zakat, Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Amil Zakat, Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap Kinerja Amil Zakat, Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Psychological Empowerment*, Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment*, Peran *Psychological Empowerment* dapat memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja amil zakat. Peran *Psychological Empowerment* dapat memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap kinerja amil zakat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasinya adalah seluruh Amil zakat di Lembaga lazismu Malang Raya yang berjumlah 3 Lembaga dengan teknik sensus sampling sejumlah 46 Amil zakat. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan alat analisis SmartPLS.3 (*Partial Least Square*). Analisis yang digunakan didalam penelitian ini meliputi uji statistic deskriptif, uji *outer model* (*Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach Alpha*) dan uji *inner model* (*R-Square*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (SL) dapat berpengaruh terhadap (KA) dengan hasil nilai P value 0.028 sehingga hipotesis pertama diterima, (WS) berpengaruh terhadap (KA) dengan hasil nilai P value 0.010 sehingga hipotesis kedua diterima, (PE) berpengaruh terhadap (KA) dengan nilai P value 0.002 sehingga hipotesis ketiga diterima, (SL) berpengaruh terhadap (PE) dengan hasil nilai P value 0.012 sehingga hipotesis keempat diterima, (WS) berpengaruh terhadap (PE) dengan hasil nilai P value 0.000 sehingga hipotesis kelima diterima, (PE) tidak dapat memediasi pengaruh (SL) terhadap (KA) dengan hasil nilai P value 0.061 sehingga hipotesis keenam ditolak, dan (PE) dapat memediasi pengaruh (WS) terhadap (KA) dengan hasil nilai P value 0.007 sehingga hipotesis ketujuh diterima.

ABSTRACT

Fauzi Rizal, 2023, THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT MEDIATION ON THE INFLUENCE OF SPIRITUAL LEADERSHIP AND WORKPLACE SPIRITUALITY ON AMIL ZAKAT PERFORMANCE (EMPIRICAL STUDY ON AMIL ZAKAT INFAQ AND SHADAQAH INSTITUTIONS lazismu MALANG RAYA), Thesis Masters Program in Islamic Economics, Postgraduate Islamic State University Maulana Malik Ibrahim Malang, Advisors: (1) Dr. Hj. Umrotul Khasanah, M.Si..(2) Dr. Fani Firmansyah, S.E.,M.M.

Keywords: Mediation, Psychological Empowerment, Spiritual Leadership, Workplace Spirituality, Amil Zakat Performance.

Zakat contributes to the socio-economic development of a nation. However, to achieve this noble vision, good amil zakat performance is needed. Those that influence the performance of amil zakat include Spiritual Leadership, Workplace Spirituality and Psychological Empowerment. The purpose of this study was to find out: The effect of Spiritual Leadership on Amil Zakat Performance, The Effect of Workplace Spirituality on Amil Zakat Performance, The Effect of Psychological Empowerment on Amil Zakat Performance, The Effect of Spiritual Leadership on Psychological Empowerment, The Effect of Workplace Spirituality on Psychological Empowerment, The role of Psychological Empowerment can mediate effect Spiritual Leadership on the performance of amil zakat. The role of Psychological Empowerment can mediate effect Workplace Spirituality on the performance of amil zakat.

This study uses a quantitative approach to the data collection method using a questionnaire. The population is all zakat practitioners at the Malang Raya lazismu Institute, totaling 3 zakat institutions with a census sampling technique of 46 employees. The data obtained was then processed using the SmartPLS.3 (Partial Least Square) analysis tool. The analysis used in this study includes descriptive statistical tests, outer model tests (Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, and Cronbach Alpha) and inner model tests (R-Square).

The results of this study indicate that (SL) can affect (KA) with a P value of 0.028 so that the first hypothesis is accepted, (WS) influences (KA) with a P value of 0.010 so that the second hypothesis is accepted, (PE) influences (KA) with a P value of 0.002 so that the third hypothesis is accepted, (SL) influences (PE) with a P value of 0.012 so that the fourth hypothesis is accepted, (WS) influences (PE) with a P value result of 0.000 so that the fifth hypothesis accepted, (PE) cannot mediate (SL) against (KA) with a P value of 0.061 so that the sixth hypothesis is rejected, and (PE) can mediate (WS) on Amil Zakat Performance with a P value of 0.007 so that the seventh hypothesis is accepted.

ملخص البحث

فوزي ريزال ، ٢٠٢٣ ، دور وساطة التمكين النفسي في تأثير القيادة الروحية والروحانية في مكان العمل على أداء عمال الزكاة (دراسة تجريبية في إنفاق و معهد شداقو للدراسات الإسلامية) خريج الجامعة الإسلامية مولانا مالك ابراهيم مالنج مستشار: (١) دكتور دكتور حاجة امرة الحسنة, ماجستير في العلوم (٢) دكتور فاني فرمانسيه ماجستير ادارة

كلمات مفتاحية: وساطة. التمكين النفسي ، القيادة الروحية ، الروحانيات في مكان العمل ، أداء الزكاة

تساهم الزكاة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للأمة. ومع ذلك ، لتحقيق هذه الرؤية النبيلة ، لا بد من أداء جيد للزكاة. تلك التي تؤثر على أداء الزكاة تشمل القيادة الروحية والروحانية في مكان العمل والتمكين النفسي. الغرض من هذه الدراسة هو معرفة: أثر القيادة الروحية على أداء الزكاة العامل ، أثر الروحانية في مكان العمل على أداء الزكاة العامل ، أثر التمكين النفسي على أداء الزكاة العامل ، أثر القيادة الروحية على التمكين النفسي. تأثير الروحانية في مكان العمل على التمكين النفسي ، يمكن لدور التمكين النفسي أن يتوسط القيادة الروحية في أداء الزكاة. يمكن لدور التمكين النفسي أن يتوسط الروحانيات في مكان العمل في أداء الزكاة.

تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي لطريقة جمع البيانات باستخدام الاستبيان. السكان جميعهم من ممارسي الزكاة في معهد لازيسمو مالانج رايا ، ويبلغ مجموعهم ثلاثة مؤسسات زكاة مع تقنية أخذ العينات التعدادية ل ستة وأربعون موظفًا. تمت معالجة البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام أداة التحليل SmartPLS.3. يشمل التحليل المستخدم في هذه الدراسة الاختبارات الإحصائية الوصفية ، واختبارات النموذج الخارجي (الصدق المتقارب ، والصلاحية التمييزية ، والموثوقية المركبة ، و Cronbach Alpha) واختبارات النموذج الداخلي (R-Square).

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن (SL) يمكن أن يؤثر على (KA) بقيمة P قدرها ٠.٠٢٨ بحيث يتم قبول الفرضية الأولى ، (WS) تأثيرات (KA) بقيمة P تبلغ ٠.٠١٠ بحيث يتم قبول الفرضية الثانية ، (PE) تؤثر على (KA) بقيمة P تساوي ٠.٠٠٣ بحيث يتم قبول الفرضية الثالثة ، تؤثر (SL) على (PE) بقيمة P تبلغ ٠.٠١٢ بحيث يتم قبول الفرضية الرابعة ، (WS) تأثيرات (PE) مع نتيجة قيمة P تساوي ٠.٠٠٠ بحيث يتم قبول الفرضية الخامسة ، لا يمكن ل (PE) التوسط (SL) مقابل (KA) بقيمة P تبلغ ٠.٠٦١ بحيث يتم رفض الفرضية السادسة ، ويمكن ل (PE) التوسط (WS) في (KA) أداء بقيمة P ٠.٠٠٧ بحيث يتم قبول الفرضية السابعة.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai instrumen keuangan Islam, zakat memiliki posisi yang sangat strategis untuk mengentaskan ketimpangan sosial, Zakat berkontribusi pada pembangunan sosial ekonomi suatu bangsa (Ag Omar et al., 2021). LAZ merupakan instansi yang mewadahi kegiatan penting dalam khasanah filantropi Islam (Khanifa, 2018), Namun untuk mencapai visi mulia tersebut diperlukan adanya kinerja amil zakat yang baik. Ada banyak yang mempengaruhi kinerja amil sebagai pengelola zakat diantaranya adalah *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality* dan *Psychological Empowerment*.

Sumber daya terpenting perusahaan atau Lembaga zakat adalah Amil sebagai sumber daya manusia. SDM tidak berwujud dan unik, sehingga sangat sulit untuk ditiru oleh perusahaan lain. karenanya, peningkatan kualitas SDM menjadi sangat penting. Salah satu indikator penting untuk menentukan kualitas SDM adalah prestasi kerja (Supriyanto & Ekowati, 2020). Hal itu juga berlaku bagi lazismu Malang Raya.

Salah satu prestasi kinerja oleh lazismu Malang raya, data perolehan qurban kemasan se Malang raya per 21 Juli 2021 pukul 09.42 posisi Kota Malang menduduki rangking pertama dengan perolehan Rp.223.540.000, Kabupaten Malang Rp.202.200.000, dan Kota Batu Rp.57.800.000. Posisi ini diperkuat perolehan se Jatim lazismu Kota Malang masuk dalam peringkat lima besar, tentu ini adalah hasil kinerja yang baik dari karyawan sebagai penggerak organisasi,

selain itu lazismu Malang raya terutama lazismu Kota Malang meraih penghargaan WTP Pusat-Jatim laporan keuangan transparan public pada tahun 2019, WTP kembali diraih oleh lazismu Kabupaten Malang pada tahun 2022. Predikat ini menjadi keempat kali berturut-turut sejak tahun 2019 atas Laporan Keuangan tahun 2018 (Mata Hati, 2021), Artinya lazismu Kota Malang kredible dapat dipercaya dalam mengelola keuangan masyarakat dan dapat dipertanggungjawabkan secara laporan. Atas dasar itu peneliti ingin meneliti lembaga zakat berupa lazismu yang ada di Malang Raya.

Pelaporan kinerja pengelolaan zakat secara terbuka memainkan peran penting dalam menjaga transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan zakat. Dalam hubungan timbal balik antara amil zakat dan muzakki, pelaporan kinerja juga dapat membantu membangun kepercayaan diantara keduanya. Muzakki dapat merasa lebih percaya diri dalam menyalurkan zakatnya kepada lembaga yang dapat memastikan bahwa zakat tersebut digunakan dengan efektif dan efisien, sementara amil zakat dapat merasa lebih percaya diri dalam mengelola zakat dan memberikan laporan kinerja secara terbuka (Khasanah, 2010)..

Kemajuan zaman memunculkan berbagai macam tantangan dan masalah sosial yang harus diatasi oleh masyarakat. Oleh karena itu, adanya lembaga yang baik dan profesional dalam menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah sangat dibutuhkan. Salah satu institusi yang bergerak di bidang tersebut adalah lazismu (Rusydina & Ratnasari, 2019). Untuk meningkatkan kinerja, organisasi pengelola zakat harus dapat mengukur agar dapat memastikan bahwa pengumpulan dan penyaluran zakat berjalan dengan efektif dan efisien sesuai prinsip-prinsip Islam.

Tiga paradigma yang dianut oleh organisasi pengelola zakat seperti amanah, profesional, dan transparan merupakan kriteria penting dalam menilai kinerja mereka (Khasanah, 2010).

Sebagai lembaga pengelola dana ZIS (zakat, infaq, dan sedekah), lazismu memiliki tanggung jawab besar untuk meningkatkan kinerja lazismu dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang *sustainable*. Suatu sistem pengukur kinerja amil zakat yaitu *Human Resource Scorecard* adalah alat untuk menilai kinerja SDM yang berkaitan dengan sumber daya manusia, strategi, dan kinerja organisasi untuk menciptakan perusahaan yang bermutu. Alat ukur ini terdiri dari empat perspektif utama (Becker, et al., 2001), keempat tersebut terdiri dari Perspektif Keuangan, Perspektif Karyawan, Perspektif proses bisnis internal dan Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (Welan & Rondonuwu, 2019).

Manajemen modern yang dimiliki oleh lazismu mencakup penggunaan teknologi informasi untuk memudahkan proses pengelolaan dan distribusi zakat, serta penerapan prinsip-prinsip manajemen yang profesional dan transparan (Degely & Rahmawati, 2023). Sebagai lembaga yang mengelola dana umat, lazismu di Malang Raya harus sangat memperhatikan kualitas dan integritas SDM yang dimilikinya. SDM yang handal, profesional, dan akuntabel sangat penting untuk memastikan bahwa dana umat yang dikelola dengan baik dan tepat sasaran (Jannah, 2020)

Suatu Organisasi yang memiliki pemahaman yang tepat tentang pentingnya peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan lebih mengakui bahwa karyawan adalah manusia yang memiliki perasaan, pikiran, perilaku, sifat, dan

kebutuhan yang bervariasi, sehingga pimpinannya tidak dapat memperlakukan sekehendak hatinya. Organisasi tersebut juga menyadari bahwa penggunaan teknologi yang canggih saja tidak cukup untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang berkualitas dan bergairah bekerja menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini urgensi produktivitas kerja yang tinggi menjadi penting untuk meningkatkan kinerja dan keuntungan perusahaan (Fadli Sandewa, 2017).

Kemajuan sebuah perusahaan tidak semata dipandang dari kualitas karyawan yang berada dalam perusahaan. Sistem manajemen SDM sangat penting dibentuk pada sebuah perusahaan berupaya dalam menyejahterakan karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan dengan memperhatikan pendidikan, pengalaman kerja, prestasi kerja dan nilai-nilai kemanusiaan. Profesionalitas bisa menyelesaikan pekerjaan dengan bermutu serta benar. Karyawan adalah sumber primer pada sebuah perusahaan yang berfungsi sebagai pengelola, pemikir, dan berpartisipasi aktif pada usaha perusahaan (Widjaja & Isnaini, 2021).

Melihat paparan diatas, faktor kinerja amil zakat diantaranya dapat dipengaruhi oleh variabel *Spiritual Leadership*. Fry (2003) berpendapat bahwa *Spiritual Leadership*/kepemimpinan spiritual diinvestasikan dengan potensi yang kuat untuk menambah atribut teori kepemimpinan lainnya dengan menempatkan penekanan pada rasa panggilan dari bagian pemimpin dan pengikut, serta pada penciptaan budaya organisasi. Cinta altruistik dapat menjadi dasar yang kuat bagi para pemimpin dan pengikut untuk menunjukkan kepedulian dan penghargaan yang tulus untuk pribadi serta orang lain. Fry (2005) mendefinisikan *Spiritual Leadership*

terdiri dari nilai-nilai, sikap dan perilaku yang merupakan bagian integral dari usaha memotivasi pribadinya serta orang lain secara intrinsik untuk meningkatkan pengalaman kelangsungan hidup spiritual melalui panggilan dan keanggotaan. Model revisi Fry (2008) mencakup kehidupan batin yang dicontohkan melalui praktik individu yang tertanam dalam konteks organisasi yang secara positif memengaruhi harapan dan keyakinan dalam visi layanan transenden kepada *stakeholder* sesuai dengan nilai-nilai cinta altruistik (Gotsis & Grimani, 2017).

Model kepemimpinan yang sering diimplementasikan dalam sebuah perusahaan adalah kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan ini mengacu pada kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengubah perilaku anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan bermakna (Kristiawan & Widodo, 2020). Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang kharismatik dan berfokus pada menciptakan perubahan dan pertumbuhan yang positif dalam organisasi. Pemimpin transformasional menciptakan visi yang inspiratif dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi daripada yang sebelumnya dianggap mungkin (Subrata et al., 2019; Cerne et al., 2021). Menurut Bass dan Silin, kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen utama yang disebutkan dalam penelitian (Ul Hosna et al., 2021): Karisma, Pertimbangan, Individual, Stimulasi Intelektual, dan Inspirasional.

Gaya kepemimpinan secara umum adalah cara seorang pemimpin dalam memotivasi individu, memberikan arahan serta mengimplementasikan strategi untuk menggapai tujuan yang direncanakan (Lestari, 2021). Gaya kepemimpinan

dapat diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku, tetapi pada akhirnya, gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh interaksi yang kompleks diantara cara berpikir individu dan merasakan (Ahmad Rivai, 2020). Para peneliti telah mengeksplor berbagai asumsi, teori dan model tentang gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Beberapa pendekatan kepemimpinan yang umum termasuk kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan situasional, Setiap gaya kepemimpinan memiliki asumsi dan teori yang berbeda tentang apa yang membuat seorang pemimpin efektif dan bagaimana pemimpin harus berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, sebagian besar pendekatan/gaya kepemimpinan saat ini mengarah pada efektivitas pemimpin dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Ada'uddin, 2022).

Dalam berbagai hasil studi yang banyak mengkaji model kepemimpinan, maka dua model kepemimpinan transformasional dan transaksional yang sering ditampilkan seperti penelitian oleh (Burhanudin & Kurniawan, 2020) (Arifudin, 2020). Kedua model ini telah dikaji dari berbagai sudut pandang sektor sosial-ekonomi serta akademik yang bervariasi dengan kekuatannya masing-masing (Sarmawa, 2020; Saputro, 2021; Solehudin et al., 2022). Dalam kesempatan ini peneliti memfokuskan diri pada variable gaya kepemimpinan dengan memasukkan unsur spiritualitasnya serta pengaruhnya terhadap kinerja amil zakat/karyawan menyesuaikan dengan karakteristik pamimpin di lokasi penelitian.

Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya yang mencakup berbagai aspek. Hasil kinerja tidak hanya berasal dari pendidikan formal,

Namun kinerja yang baik juga datang dari lapangan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin harus memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan. Pendekatan gaya kepemimpinan spiritual dianggap gaya yang paling cocok untuk membina sikap pengikut dalam konteks perubahan kinerja amil lazismu Malang Raya, Kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika karyawan gagal atau tujuan yang diharapkan tidak tercapai, maka kepemimpinan dianggap gagal (Diansyah & Putri, 2022).

Hasil temuan studi dari (Ayunda & Rahayu, 2020; Anggara & Aulia, 2021; Azlimin & Juslan, 2021; Fortuna et al., 2021) menyimpulkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dari (Rachmawan & Aryani, 2020; Supriyanto et al., 2020; Rahayu et al., n.d.; Pio, 2022) bahwa *spiritual leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari riset diatas menghasilkan kesimpulan yang bervariasi, sehingga perlu riset lanjutan untuk klarifikasi pembuktian secara teoritis, validitas serta empiris.

Selanjutnya variabel yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel spiritualitas di tempat kerja/*workplace spirituality*. Menurut Ashmos dan Duchon (2000) dalam (Saadatyar & Al-tabbaa, 2019) bahwa ada tiga komponen yang melingkupi *workplace spirituality* yaitu kehidupan batin, pekerjaan yang bermakna, dan komunitas. Sebaliknya, Giacalone dan Jurkiewicz (2003,) mengusulkan bahwa *Workplace spirituality* adalah suatu kerangka nilai-nilai organisasi yang menekankan pentingnya pengalaman spiritual dan nilai-nilai manusiawi dalam lingkungan kerja. Pengalaman transendensi karyawan adalah

pengalaman yang melampaui kehidupan sehari-hari dan menimbulkan perasaan keterhubungan yang lebih. Pengalaman transendensi ini dapat menumbuhkan aspek kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan. Salah satu aspek dari *workplace spirituality* adalah mengembangkan rasa keterhubungan, perasaan kelengkapan dan kegembiraan diantara karyawan (Vasconcelos, 2018). *workplace spirituality* tidak mendorong ideologi atau kepercayaan tertentu; melainkan cenderung mengembangkan budaya organisasi yang mengidentifikasi nilai-nilai dan memelihara jiwa manusia di tempat kerja. Pengakuan jiwa manusia di tempat kerja seperti itu menguntungkan karyawan secara fisik, emosional, dan psikologis.

Banyak literatur yang memaparkan tentang *workplace spirituality*, konsep dari teori ini adalah sebuah konsep baru dan telah diidentifikasi sebagai cara unik untuk meningkatkan kinerja organisasi. Di sisi lain, banyak organisasi mengalami konsekuensi yang tidak diinginkan dari kurangnya spiritualitas di tempat kerjanya, seperti stres karyawan, perputaran, ketidakhadiran, dan kurangnya kreativitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi sekarang berfokus pada pengembangan *workplace spirituality* di tempat kerja karena menawarkan banyak keuntungan bagi organisasi, (Ranasinghe & Samarasinghe, 2019) mengusulkan bahwa terdapat pengaruh positif *workplace spirituality* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian (Jeon & Choi, 2021) memperkirakan bahwa *workplace spirituality* berhubungan positif dengan komitmen organisasi dan kepuasan hidup. Dalam penelitian (Hassan, 2021) menyatakan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dengan cara menemukan makna dalam pekerjaan mereka. Spiritualitas tempat kerja juga membantu mereka

memenuhi keinginan batin mereka dengan membantu orang lain yang memberi mereka kepuasan dan meningkatkan kesejahteraan mereka. (Pariyanti et al., 2021) meramalkan bahwa *Islamic workplace spirituality* berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja, semakin tinggi *Islamic workplace spirituality* karyawan maka akan semakin berkurang perilaku menyimpang di tempat kerja.

Temuan studi dari (Do, 2018; Mousa, 2020; Jena, 2021; Prabhu et al., 2022) menyimpulkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, adanya korelasi positif antara spiritualitas tempat kerja dan kinerja akademik diantara fakultas pendidikan tinggi sektor swasta di Delhi NCR (Sapra et al., 2022). Hasil temuan lain dari (Rahman et al., 2019; Yudhanto, 2020; Pattanawit & Charoensukmongkol, 2022) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara *workplace spirituality* dengan kinerja karyawan. Dari riset diatas menghasilkan kesimpulan yang bervariasi, sehingga perlu riset lanjutan untuk klarifikasi pembuktian teori secara konseptual serta empiris.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel Pemberdayaan psikologis/*psychological empowerment*. Spreitzer (1995) dalam (Matsuo, 2020) mendefinisikan *psychological empowerment* adalah konsep psikologis yang mengacu pada keadaan dimana individu merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka dan merasa mampu mempengaruhi hasil yang diinginkan. ini mencakup empat kognisi: *meaningful* (makna), *competence* (kompetensi), *self-determination* (penentuan nasib sendiri) dan *impact* (dampak). karyawan yang diberdayakan

secara psikologis memberikan tanggapan yang cepat dan disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan, menampilkan interaksi positif dengan pelanggan dan mengembangkan ide layanan inovatif. Kajian empiris dari Mushtaq et al., (2021) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki hubungan positif dengan perilaku kewarganegaraan organisasi dan berdampak negatif dengan kelelahan karyawan. Pemberdayaan psikologis lebih lanjut secara signifikan memediasi hubungan spiritualitas tempat kerja dengan OCB dan kelelahan. Oleh karena itu penting untuk lebih memahami bagaimana mengembangkan psikologis jika Amil zakat ingin menawarkan kualitas layanan yang tinggi dalam organisasi.

Telah banyak penelitian tentang *psychological empowerment* dan hubungannya dengan kinerja karyawan seperti yang diteliti oleh (Afzali et al., 2014; Chênevert et al., 2018) kesimpulannya ada berpengaruh signifikan antara *psychological empowerment* terhadap prestasi kerja dan kinerja karyawan, selaras dengan penelitian oleh (Ahmed & Malik, 2019; Nabila et al., 2021) hasilnya terdapat pengaruh positif *psychological empowerment* terhadap kinerja tugas staf akademik di Universitas Negeri di Malaysia. Berbeda dengan hasil studi dari (Handayani et al., 2016) bahwa tidak ada pengaruh signifikan *psychological empowerment* terhadap prestasi kerja dan kinerja karyawan,

Inkonsistensi hasil dari variabel *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, *psychological empowerment* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan merupakan celah bagi peneliti guna memasukkan *psychological empowerment* sebagai variabel mediasi. Penelitian sebelumnya yang menghubungkan antara variabel *spiritual leadership* dengan *psychological empowerment* dilakukan oleh

(Yang et al., 2019; Rahmatika et al., 2022) menyimpulkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif terhadap *psychological empowerment*. Sedangkan hasil riset yang mengaitkan keterhubungan antara *variable workplace spirituality* dengan *psychological empowerment* dilakukan oleh (Bantha & Nayak, 2021) bahwa *workplace spirituality* berdampak positif terhadap *psychological empowerment*. Dari fenomena itu peneliti ingin meletakkan *psychological empowerment* sebagai *variable* mediasi pengaruh *spiritual leadership*, *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian Amil zakat di lazismu Malang Raya.

Tujuan menggabungkan *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality* dalam pengaruhnya terhadap kinerja, dan *Psychological Empowerment* sebagai keterbaruannya sebagai posisi mediasi adalah untuk menemukan solusi dalam menjaga eksistensi lembaga zakat lazismu Malang Raya. Dalam manajemen organisasi, pengaruh melalui visi, nilai, dan koneksi lebih unggul daripada rasa takut, kekuasaan, dan kendali (Luu, 2022).

Potensi zakat tidak akan dapat terwujud apabila amil zakat pada lembaga pengelola zakat lazismu di Malang Raya tidak optimal, atas dasar ini peneliti tertarik untuk mengkaji **“Peran Mediasi *Psychological Empowerment* Pada Pengaruh *Spiritual Leadership* Dan *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Amil Zakat (Studi empiris pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah lazismu Malang Raya)”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, terdapat rumusan masalah berikut ini:

1. Apakah *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Amil Zakat pada lazismu Malang Raya?
2. Apakah *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Amil Zakat pada lazismu Malang Raya?
3. Apakah *Psychological Empowerment* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Amil Zakat pada lazismu Malang Raya?
4. Apakah *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Psychological Empowerment*?
5. Apakah *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh terhadap *Psychological Empowerment*?
6. Apakah *Psychological Empowerment* dapat memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja amil zakat pada lazismu Malang Raya?
7. Apakah *Psychological Empowerment* dapat memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap kinerja amil zakat pada lazismu Malang Raya?

C. Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah beberapa tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengevaluasi apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Amil Zakat pada lazismu Malang Raya.
2. Untuk mengevaluasi *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap Kinerja Amil Zakat pada lazismu Malang Raya.
3. Untuk mengevaluasi apakah *Psychological Empowerment* berpengaruh terhadap Kinerja Amil Zakat pada lazismu Malang Raya.
4. Untuk mengevaluasi apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap

Psychological Empowerment

5. Untuk mengevaluasi apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Psychological Empowerment*.
6. Untuk mengevaluasi peran *Psychological Empowerment* dapat memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja amil zakat pada lazismu Malang Raya.
7. Untuk mengevaluasi peran *Psychological Empowerment* dapat memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap kinerja amil zakat pada lazismu Malang Raya.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memiliki banyak kegunaan untuk beberapa pihak, baik secara teoritis dan Amil zakat. Secara umum penelitian ini diharapkan bisa menambah khazanah keilmuan serta memperkaya wawasan khususnya berkenaan dengan lazismu Malang Raya, yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah ilmu, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam menerapkan ilmu metode penelitian, secara spesifik berkaitan dengan Peran Mediasi *Psychological Empowerment* Pada Pengaruh *Spiritual Leadership* Dan *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Amil Zakat (Studi empiris pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah lazismu Malang Raya)
 - b. Bisa dijadikan sebagai refrensi untuk studi selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Diharapkan juga riset ini sangat bermanfaat untuk peneliti guna

memperoleh ilmu dan wawasan yang luas serta untuk penelitian lainnya

- b. Dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi Amil zakat di lazismu Malang Raya untuk meningkatkan Kinerja Amil Zakat agar eksistensi Lembaga tersebut tetap terjaga.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Mempertimbangkan hasil paparan sebelumnya. Agar tidak salah arti dan tafsiran, riset ini memiliki ruang lingkup tertentu serta agar memperkaya problematika penelitian, maka peneliti memberikan batasan terhadap ruang lingkup penelitian ini. Riset ini mempunyai empat variabel, yaitu X1 *Spiritual Leadership*, X2 *Workplace Spirituality*, Y Kinerja Amil Zakat, infak dan sedekah, dan Z *Psychological Empowerment* sebagai variabel Mediasi. Penelitian ini dilakukan pada Amil zakat lazismu Malang Raya

F. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Untuk memahami secara komprehensif tentang riset ini, penting adanya penjelasan mengenai kajian-kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan Peran Mediasi *Psychological Empowerment* Pada Pengaruh *Spiritual Leadership* Dan *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Amil Zakat, berikut ini adalah beberapa riset terdahulu yang dianggap relevan:

Tabel 1. 1

Orisinalitas Penelitian

NO	Nama, Judul, Tahun	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yustinus satria ardi yudhanto Pengaruh spiritual leadership dan workplace spirituality terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, 2020	Riset ini untuk menganalisis beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu gaya kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan workplace spirituality.	<i>Spiritual leadership</i> dan <i>workplace spirituality</i> dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, namun motivasi kerja karyawan tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menerapkan praktik-praktik spiritual di tempat kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.
2	Achmad Sani Supriyantoa, Vivin Maharani Ekowatia and Ummi Maghfuroha Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance?, 2020	Untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan spiritual, Organizational Citizenship Behavior (OCB), kepuasan kerja, dan kinerja pegawai Bank BRI Syariah Malang.	<i>Spiritual leadership</i> tampaknya tidak memiliki pengaruh langsung pada kinerja karyawan. Namun, pengaruh <i>Spiritual leadership</i> pada kinerja karyawan terjadi melalui mediasi variabel OCB dan kepuasan kerja.
3	Astutik Dwi Rahayu1, Umi Farida, Edi Santoso Pengaruh spiritual leadership,	Untuk mengevaluasi hubungan antara <i>Spiritual Leadership</i> , <i>Organizational culture</i> , dan <i>Employee Performance</i> melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Universitas Muhammadiyah Ponorogo.	Spiritual leadership memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak langsung berpengaruh pada kinerja karyawan. Organizational culture, di sisi lain, memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga

	organizational culture, terhadap employee performance melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, 2020		memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, spiritual leadership dan organizational culture bersama-sama dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.
4	Riane Johnly Pio The mediation effect of quality of worklife and job satisfaction in the relationship between spiritual leadership to employee performance, 2022	Untuk mengetahui pengaruh mediasi terhadap <i>quality of work life</i> (QWL) dan kepuasan kerja dalam hubungan kepemimpinan spiritual dengan kinerja karyawan yang dilakukan pada staf keperawatan rumah sakit swasta di Sulawesi Utara.	Pertama, kepemimpinan spiritual tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Kedua, kualitas kehidupan kerja mampu memediasi dalam hubungan antara kepemimpinan spiritual dengan kinerja karyawan. <i>Quality of Worklife</i> sebagai moderator murni, artinya kepemimpinan spiritual memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, hanya jika karyawan tersebut memiliki kualitas kehidupan kerja. Ketiga, <i>Quality of Worklife</i> mampu memediasi dalam hubungan antara kepemimpinan spiritual dengan kinerja karyawan. kualitas kehidupan kerja sebagai moderator murni artinya kepemimpinan spiritual memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, hanya jika karyawan tersebut memiliki kualitas kehidupan kerja.
5	Tung Thanh Do How spirituality, climate and compensation affect job performance, 2018	Studi mengenai dampak empat dimensi spiritualitas tempat kerja (pekerjaan yang menarik, hubungan spiritual, pengalaman mistik, dan rasa kebersamaan) sesuai dengan iklim tempat kerja dan kompensasi terhadap kinerja pekerjaan yang dirasakan karyawan	Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat, positif, dan signifikan antara spiritualitas tempat kerja dengan keterlibatan kerja, rasa kebersamaan, iklim tempat kerja, kompensasi, dan kinerja pekerjaan yang dirasakan
6	Lalatendu Kesari Jena Workplace spirituality lead to	Studi ini bertujuan untuk tujuan yang lebih besar dari 'tempat kerja yang ideal'; berfokus pada penentuan pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja karyawan karena	Studi ini menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja memang berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Perilaku kewargaan organisasi berhubungan positif dengan spiritualitas tempat kerja dan kinerja karyawan. Analisis

	raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence, 2021	organisasi cenderung mengabaikan kesehatan spiritual dan/atau mental karyawan tetapi mempertahankan output dengan baik. Penelitian ini juga menyoroti peran mediasi perilaku anggota organisasi dan sifat moderat kecerdasan emosional karyawan	mediasi menunjukkan bahwa perilaku anggota organisasi secara signifikan meningkatkan hubungan spiritualitas tempat kerja dan kinerja karyawan. Analisis moderasi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.
7	Jayashree Sapra, Khushboo Khosla and Garima Dungrakoti Spirituality at workplace and its impact on academic performance: an empirical study among private higher education faculties of Delhi NCR, 2022	Tujuan riset ini adalah untuk menguji secara empiris dampak <i>Spirituality at workplace</i> terhadap kinerja akademik di antara fakultas pendidikan tinggi sektor swasta di Delhi NCR	Studi ini menawarkan bukti bahwa dengan mempraktikkan <i>Spirituality at workplace</i> , kinerja fakultas Pendidikan tinggi dapat berdampak positif dan signifikan. Hasilnya mencerminkan bahwa dengan adanya welas asih, perhatian penuh, kerja yang bermakna dan transendensi, kinerja organisasi akademik lembaga pendidikan tinggi ditingkatkan karena akan ada peningkatan reputasi akademik, kemampuan kerja mahasiswa pascasarjana, pekerjaan penelitian, internasionalisasi, Nobel -hadiah dan lapangan medali, hibah penelitian, sumber daya, infrastruktur dan layanan masyarakat
8	Peetikarn Pattanawit and Peerayuth Charoensukmongkol Benefits of workplace spirituality on real estate agents' work outcomes: the mediating role of person-job fit, 2022	Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan teori kecocokan orang-lingkungan untuk menguji pengaruh spiritualitas tempat kerja pada kecocokan orang-pekerjaan (PJ) <i>agen real estat</i> . Selain itu, PJ diusulkan sebagai mediator untuk menjelaskan pengaruh spiritualitas tempat kerja pada perilaku anggota organisasi berorientasi pelanggan (CO-OCB) dan kinerja pekerjaan yang ditunjukkan oleh <i>agen real estat</i>	Analisis mendukung hubungan positif antara <i>Spirituality at workplace</i> dan kecocokan PJ. Selain itu, analisis efek mediasi menunjukkan bahwa PJ fit memediasi sebagian hubungan antara <i>Spirituality at workplace</i> dan CO-OCB, tetapi memediasi hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan kinerja pekerjaan sepenuhnya.
9	Makoto Matsuo, Takami	Riset ini adalah untuk menganalisis	Analisis multi-level menunjukkan bahwa penggunaan MCS

	<p>Matsuo, Kohei Arai</p> <p>The influence of an interactive use of management control on individual performance : mediating roles of psychological empowerment and proactive behavior, 2020</p>	<p>pengaruh penggunaan MCS secara interaktif terhadap kinerja individu di tingkat unit.</p>	<p>secara interaktif oleh manajer menengah memiliki pengaruh positif langsung dan tidak langsung pada kinerja individu, melalui perilaku proaktif, serta melalui pemberdayaan psikologis dan, selanjutnya, melalui perilaku proaktif.</p>
10	<p>Sylvie Guerrero, Denis Chênevert, Christian Vandenberghe and Michel Tremblay, Ahmed Khalil Ben Ayed</p> <p>Employees' psychological empowerment and performance: how customer feedback substitutes for leadership, 2018</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana persepsi umpan balik positif pelanggan dapat menggantikan kepemimpinan transformasional dalam mendorong pemberdayaan psikologis karyawan garis depan dan pada gilirannya ke kinerja tugas</p>	<p>Pemberdayaan psikologis sepenuhnya memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja tugas. Selain itu, umpan balik positif pelanggan memoderasi hubungan tidak langsung antara kepemimpinan transformasional dan kinerja tugas sedemikian rupa sehingga menjadi signifikan dan positif hanya ketika umpan balik pelanggan rendah</p>
11	<p>Nisar Ahmed, Beenish Malik</p> <p>Impact of Psychological Empowerment on Job Performance of Teachers : Mediating Role of Psychological Well-being, 2019</p>	<p>Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki dampak pemberdayaan psikologis dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja guru dan untuk mengeksplorasi pengaruh kesejahteraan psikologis sebagai mediator antara pemberdayaan psikologis dan kinerja</p>	<p>Pemberdayaan psikologis dan kesejahteraan secara signifikan dan positif berhubungan dengan kinerja guru. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memediasi sebagian hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kesejahteraan. Ketika guru merasakan tingkat faktor psikologis yang lebih tinggi (yaitu pemberdayaan & kesejahteraan psikologis), mereka bekerja lebih baik. Oleh karena itu, sangat penting bagi administrator dan eksekutif untuk memperhatikan faktor psikologis guru untuk</p>

			meningkatkan kinerja mereka
12	<p>Sylvia Nabila Azwa Ambad, Khairiah Mazdiah Kalimin</p> <p>The mediating effect of psychological empowerment on leadership styles and task performance of academic staff, 2021</p>	Riset ini untuk mengidentifikasi pengaruh <i>transformational leadership</i> dan <i>transactional leadership</i> terhadap kinerja tugas, serta peran mediasi pemberdayaan psikologis.	Hasil menunjukkan bahwa hanya pemberdayaan psikologis yang berhubungan positif dengan kinerja tugas. Di luar dugaan, <i>transformational leadership</i> dan <i>transactional leadership</i> tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja tugas. Namun, ada hubungan positif tidak langsung antara gaya kepemimpinan dan kinerja tugas, dimana hubungan ini dimediasi oleh pemberdayaan psikologis. Selanjutnya, kedua gaya kepemimpinan tersebut secara positif mempengaruhi pemberdayaan psikologis
13	<p>Arivatu Ni'mati Rahmatika, Samsul Ma'ari, Siti Kholifah</p> <p>The Effect of Spiritual Leadership and Psychological Empowerment on Employee Performance, 2022</p>	Penelitian ini untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh <i>Spiritual Leadership</i> dan Psychological Empowerment terhadap Kinerja Karyawan.	<i>Spiritual Leadership</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pemberdayaan Psikologis memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan. <i>Spiritual Leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Psychological Empowerment</i> . Lebih lanjut, <i>Spiritual Leadership</i> dan Psychological Empowerment tidak memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan. <i>Spiritual Leadership</i> memiliki peran mediasi <i>Spiritual Leadership</i> terhadap kinerja Karyawan. <i>Spiritual Leadership</i> dan <i>Psychological Empowerment</i> yang dirasakan Pimpinan atau Karyawan YPPBU berbanding lurus dengan kinerja yang dihasilkan. Perubahan <i>Spiritual Leadership</i> dan <i>Psychological Empowerment</i> juga akan mempengaruhi Kinerja Karyawan
14	<p>Tapas Bantha and Umakanta Nayak</p> <p>The relation of workplace spirituality with employees '</p>	Untuk menguji hubungan antara workplace spirituality dan perilaku kerja inovatif karyawan dan juga untuk memeriksa peran mediasi pemberdayaan psikologis pada hubungan ini dari lensa teori penentuan	Ada hubungan positif yang signifikan antara <i>workplace spirituality</i> dan perilaku kerja inovatif karyawan. Ada juga pengaruh substansial spiritualitas tempat kerja terhadap pemberdayaan psikologis dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Pemberdayaan

	innovative work behaviour : the mediating role of psychological empowerment, 2021	nasib sendiri (SDT).	psikologis ditemukan memediasi sepenuhnya antara spiritualitas tempat kerja dan perilaku kerja inovatif karyawan
15	Joana Rosie Shabatiny Degely, Imelda Dian Rahmawati Analisis Peran Lembaga Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah dalam Efisiensi Pengelolaan Dana Zakat Produktif Menggunakan Pendekatan Data Envelopment Analysis (DEA, 2023	Riset untuk mengukur tingkat efisiensi kinerja keuangan dari Lembaga Amil Zakat Muhammadiyah (LAZISMU), yang merupakan sebuah Organisasi Pengelola Zakat (OPZ).	Rumah Zakat Indonesia memiliki kinerja yang efisien pada tahun 2020 dan 2021 dengan nilai efisiensi sebesar 100%. Data Envelopment Analysis (DEA) merupakan sebuah metode analisis kinerja yang digunakan untuk mengukur efisiensi relatif dari unit-unit bisnis yang sama dalam satu industri atau sektor
16	George Gotsis and Katerina Grimani The role of spiritual leadership in fostering inclusive workplaces, 2017	Tujuan dari artikel ini adalah untuk menunjukkan peran <i>spiritual leadership</i> dalam membina tempat kerja yang lebih manusiawi dan inklusif	Model konseptual yang diajukan oleh penulis menyatakan bahwa praktik inklusif yang didasarkan pada nilai-nilai spiritual dapat memediasi hubungan positif antara kepemimpinan spiritual dan iklim inklusi.
17	Matej Groselj, Matej Cerne, Sandra Penger and Barbara Grah Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour : the moderating role	Tujuan dari tulisan ini adalah untuk menganalisis peran moderasi <i>Psychological Empowerment</i> pada hubungan antara <i>Authentic leadership</i> dan perilaku kerja inovatif, serta <i>transformational leadership</i> dan perilaku kerja inovatif.	Penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan dan perilaku kerja inovatif. Lebih spesifik lagi, pemberdayaan psikologis memoderasi hubungan antara kepemimpinan otentik dan transformasional dengan perilaku kerja inovatif.

	of psychological empowerment, 2021		
18	Azlimin, Juslan Efek kepemimpinan spiritual terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia dan organisasi di Puskesmas kota Kendari, 2021	Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia dan organisasi di Puskesmas kota Kendari	Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia dan kinerja organisasi di Puskesmas kota Kendari.
19	Rabia Mushtaq, Tehmeena Shafqat, Muhammad Muddassar Khan, Abida Ellahi, Armaghan Ansar Does Psychological Empowerment Mediates the Association of Workplace Spirituality with Organizational Citizenship Behavior and Employee Burnout?, 2021	Riset ini untuk mengeksplorasi peran mediasi pemberdayaan psikologis dalam menghubungkan hubungan antara spiritualitas tempat kerja, OCB dan kejenuhan	Artikel ini menyimpulkan adanya hubungan positif spiritualitas di tempat kerja dengan OCB, berkorelasi negatif dengan kelelahan karyawan. Pemberdayaan psikologis lebih lanjut secara signifikan memediasi hubungan spiritualitas tempat kerja dengan OCB dan kelelahan.
20	Anita Dwiya Putri Pengaruh spiritual leadership dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengipakan divisi processing departemen factory. Pt Gunung madu plantation, 2020	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh <i>spiritual leadership</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengemasan Divisi Pengolahan PT. Perkebunan Gunung Madu.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa <i>spiritual leadership</i> dan Kepuasan Kerja merupakan variabel yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Sumber : Beberapa Karya Ilmiah : 2017-2023

Penelitian terdahulu diatas yang menunjukkan bahwa kajian mengenai kinerja amil zakat di lembaga ini masih sedikit diproyeksikan, menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk penelitian yang lebih mendalam untuk memahami kinerja amil zakat di lazismu Malang Raya. Hal ini akan membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja mereka dalam mengelola zakat, serta memberikan informasi penting bagi masyarakat dan pemerintah dalam mengevaluasi lembaga zakat tersebut. Orisinalitas penelitian ini tentang pengembangan variabel *Spiritual Leadership* dan *Workplace Spirituality* didalam variabel bebas, Kinerja Amil Zakat sebagai variable terikat dan *Psychological Empowerment* diposisikan sebagai mediator.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Spiritual Leadership

Spiritual Leadership mengacu pada kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan spiritualitas individu, tim, dan organisasi. Konsep ini menekankan pentingnya integritas, etika, nilai-nilai, dan visi yang diperoleh dari sumber-sumber spiritual yang berbeda, seperti agama, filsafat, dan kepercayaan pribadi. Dalam *Oxford Advanced Learner's Dictionary* istilah "spiritual" berasal dari kata "spirit" dalam bahasa Inggris. Kata "spirit" memiliki makna yang cukup luas dan dapat merujuk pada berbagai hal, seperti roh, jiwa, semangat, hantu, moral, dan tujuan. Sedangkan Istilah spiritual dalam Bahasa Arab sering juga dihubungkan dengan konsep tasawuf atau mistisisme Islam yang menekankan pada pengembangan kehidupan rohani dan hubungan manusia dengan Tuhan (Tobroni, 2010).

Spiritual Leadership berbeda dengan konsep kepemimpinan yang lebih umum karena melibatkan dimensi spiritual yang lebih dalam. Hal ini mengarah pada pengembangan diri dan pemimpin untuk mencapai kebahagiaan, keseimbangan, dan kedamaian batin yang memungkinkan mereka untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain dengan cara yang lebih bermakna dan autentik. Spiritualitas dapat mengantarkan kita pada pencarian jati diri yang transenden dan mengeksplor potensi terbaik pribadinya serta orang lain. Ketika kita mempraktikkan spiritualitas, kita belajar untuk memperkuat hubungan dengan diri sendiri dan dengan Tuhan, sehingga kita dapat menjadi lebih bijaksana dan waspada dalam menjalani aktivitas sehari-hari (Diana1 & Dirdjo, 2022).

Pemimpin spiritual berfokus pada pelaksanaan nilai-nilai ketuhanan dan sifat-sifat yang positif dalam proses, budaya, tujuan, dan perilaku kepemimpinan mereka. Mereka juga berusaha untuk menggerakkan hati nurani orang-orang di sekitar mereka, sehingga mendorong mereka untuk mencapai potensi terbaik mereka dan menjadi pribadi yang lebih baik secara spiritual..

Dalam perspektif sejarah, Nabi Muhammad SAW dianggap sebagai pemimpin spiritual yang sukses karena memiliki sifat-sifat yang dapat menginspirasi dan memotivasi orang lain dengan cara yang positif. Kepemimpinan beliau dapat dijadikan teladan bagi setiap pemimpin, baik dalam dunia agama maupun dunia lainnya, untuk memimpin dengan integritas, kepercayaan, kecerdasan, dan keterbukaan.

Pernyataan diatas menggambarkan bahwa dalam abad 21, persoalan spiritualitas semakin diterima dan dianggap penting. Aburdene dan Fukuyama sebagai seorang futurolog bahkan menyebutnya sebagai "abad nilai" (*the new age*) yang menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual semakin diakui dan dihargai dalam masyarakat modern. Dalam Islam, spiritualitas ditekankan melalui praktik-praktik seperti sholat, puasa, zakat, dan haji, serta perilaku yang baik terhadap sesama manusia dan lingkungan. Selain itu, pengembangan diri dan peningkatan kesadaran spiritual juga dianggap penting dalam mencapai kebahagiaan dan kesuksesan hidup

Kepemimpinan spiritual memang dianggap sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini karena pendekatan ini lebih mengutamakan aspek spiritualitas dan moralitas dalam kepemimpinan, yang sejalan dengan tuntutan zaman yang semakin kompleks dan multidimensional. Dalam kepemimpinan

spiritual, seorang pemimpin bukan hanya fokus pada kepentingan diri sendiri atau kelompoknya, tetapi juga mempertimbangkan kepentingan yang lebih besar, yaitu kepentingan umat manusia secara keseluruhan. Hal ini dapat dicapai dengan mengembangkan kesadaran spiritual dan moralitas yang kuat dalam diri pemimpin, sehingga ia dapat memimpin dengan integritas dan keteladanan yang tinggi.

Kepemimpinan spiritual tidak berarti menentang intelektualisme atau kecerdasan rasional. Sebaliknya, ia menggabungkan intelektualitas dengan spiritualitas. Kepemimpinan spiritual menekankan pada pentingnya mengembangkan kesadaran spiritual dan kecerdasan emosional, sehingga dapat membantu pemimpin dalam pengambilan keputusan yang bijaksana dan berwawasan jauh.

Kepemimpinan spiritual juga tidak mengandalkan kekuatan gaib atau supernatural, namun lebih pada memanfaatkan intuisi, pemahaman yang mendalam, dan kemampuan untuk membaca situasi secara lebih holistik. Sebagai seorang pemimpin spiritual, ia juga harus memahami dan mempraktikkan nilai-nilai yang dianggap suci dan spiritual dalam kehidupannya sehari-hari, serta memimpin bawahannya untuk mengikuti prinsip-prinsip ini (Tobroni, 2010)..

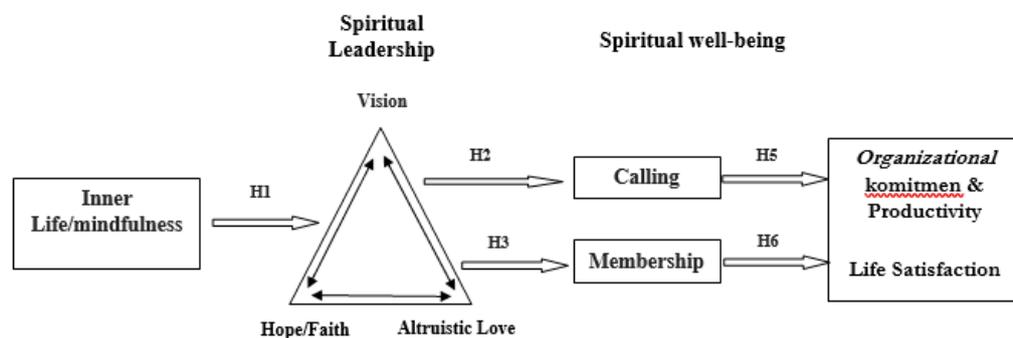
Kajian tentang *Spiritual Leadership* semakin banyak dilakukan oleh para akademisi dan praktisi, karena semakin banyak organisasi yang menyadari pentingnya mengembangkan kepemimpinan spiritual untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kinerja organisasi, dan mempromosikan kesejahteraan karyawan. Banyak variasi istilah yang digunakan dalam konteks kepemimpinan spiritual, *Spiritual Leadership* mengacu pada

penggunaan nilai-nilai spiritual dan moral untuk mengarahkan organisasi dan memimpin orang-orang. Berikut berbagai aspek yang berkaitan dengan Kepimpinan Spiritual.

1. Dimensi Spiritual Leadership

Tentang *Spiritual Leadership Theory*, teori ini dikembangkan oleh Louis W. Fry (2003, 2005) dan mengidentifikasi tiga dimensi utama yang membentuk kerangka dasar teori ini. Yaitu: 1) *leader values, attitude and behaviors* (nilai, sikap dan perilaku pemimpin), yang meliputi: *vision* (visi), *hope/faith* (keyakinan) dan *altruistic love*; 2) *spiritual survival*, yang meliputi: *calling* dan *membership*; dan 3) *organizational outcomes*, yaitu komitmen organisasi (Mokhtar et al., 2022).

Gambar 2. 1
Teori Kepimpinan Spiritual



Sumber: Fry (2005) *Spiritual Leadership Theory* (SLT)

a. Visi (*Vision*)

Ini sangat penting dalam kepemimpinan, termasuk dalam kepemimpinan Islam. Visi dapat memberikan arah dan makna pada kerja yang dilakukan, serta dapat menginspirasi dan mengumpulkan komitmen dari para

pengikut. Dalam Islam, visi dan misi pemimpin haruslah didasarkan pada prinsip tauhid, yaitu kepercayaan bahwa hanya Allah yang memiliki kekuasaan dan kebijaksanaan mutlak dalam mengatur segala hal di alam semesta. Visi dan misi yang didasarkan pada prinsip tauhid ini diharapkan dapat membawa kemajuan dan kemuliaan manusia di dunia ataupun di akhirat. 4 indikator visi yaitu: memahami visi, pernyataan visi, inspirasi, dan visi yang jelas, menumbuhkan rasa panggilan yang merupakan bagian dari kesejahteraan rohani, menciptakan rasa yang berbeda, dan kehidupan yang dirasa selama ini berarti.

b. Harapan/Keyakinan (*Hope/Faith*)

Dalam konteks organisasi, harapan menurut Fry (2003) dapat menjadi faktor penting yang memotivasi individu atau kelompok guna berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan. Harapan yang kuat dan positif dapat membantu mengatasi tantangan dan rintangan yang dihadapi, serta meningkatkan rasa percaya diri dan optimisme dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Sholikhah & Xuhui Wang, 2018).

c. Nilai altruistik (*altruistic love*)

Definisi cinta altruistik dalam kepemimpinan rohani yang dijelaskan oleh Fry (2003) menunjukkan bahwa cinta tersebut melibatkan rasa keutuhan, keharmonisan, dan kesejahteraan yang bersumber dari kasih sayang dan penghormatan terhadap pribadinya dan orang lain. Dalam konteks kepemimpinan rohani, cinta altruistik menjadi landasan dalam membangun budaya sosial dan organisasi yang berorientasi pada kasih

sayang dan penghormatan terhadap sesama (Ali et al., 2022).

d. Panggilan (*Calling*)

Pemimpin yang berjaya tidak hanya memiliki kualitas kepemimpinan yang kuat, tetapi juga memiliki rasa panggilan yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasinya. Dalam hal ini, pengembangan rasa panggilan dapat membantu pemimpin untuk merasa terpanggil untuk melakukan tugas mereka dengan sepenuh hati dan penuh semangat. Sebagai seorang muslim, pemimpin juga harus memiliki kesadaran akan tanggung jawab mereka terhadap amanah yang diberikan oleh Allah SWT, baik itu amanah dalam kehidupan pribadi maupun dalam tugas-tugas kepemimpinan mereka. Dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, seorang pemimpin muslim harus selalu menghormati prinsip-prinsip agama dan berusaha untuk mengambil tindakan yang paling baik untuk kepentingan umum (Fry & Nisiewicz, 2013).

e. Keahlian (*Membership*)

Keahlian merujuk kepada perasaan individu bahawa mereka telah mencapai taraf tertentu dalam kebolehan atau pengetahuan dalam sesuatu bidang, dan oleh karena itu mempunyai hak untuk memiliki kepakaran tersebut. Konsep ini berperanan penting dalam masyarakat kerana ia membolehkan individu mengenal pasti diri mereka sebagai anggota dalam kumpulan tertentu dan menyediakan struktur dan keselamatan bagi mereka dalam kumpulan tersebut (Andriyani, 2018).

Kepemimpinan spiritual dalam Islam mencakup aspek agama,

moral, dan teologis karena Islam memandang bahwa sebuah kepemimpinan yang efektif tidak selalu tentang dunia semata, tetapi juga tentang spiritual dan keagamaan. Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam Islam diharapkan memiliki pemahaman yang kuat terhadap ajaran Islam, terutama al-Quran dan Hadits. Nabi Muhammad SAW dianggap sebagai teladan dalam kepemimpinan spiritual.

Dalam Islam, seorang pemimpin harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat untuk mewakili serta mengarahkan pengikut mereka untuk menggapai visi organisasi. Hal ini mencakup ketekunan (*sabr*) dalam menghadapi tantangan dan kesulitan, keyakinan (*yaqin*) yang kuat terhadap ajaran Islam, kecerdasan (*'ilm*) untuk memahami masalah-masalah yang dihadapi, kontak (*fathonah*) untuk memahami kebutuhan dan harapan pengikut, bisnis (*iqdam*) dalam mengambil keputusan yang tepat, dan kelonggaran (*lin*) dalam menangani perbedaan pendapat (Tusriyanto, 2014). Menurut pandangan Marbun (2013) kepercayaan, keadilan, integritas, kejujuran, rasa terima kasih, dan keberanian merupakan kebajikan kepemimpinan Islam yang dapat membantu dalam mencapai kepercayaan dari pengikut, pelanggan, dan pemangku kepentingan. Selain itu, studi manajemen Islam menekankan empat atribut utama kepemimpinan berbasis al-Quran dan Hadits, yaitu kejujuran-al-sidq, iman-amanah, pengetahuan-fathonah, dan koordinasi-tabligh (Islam et al., 2021).

2. Karakteristik Kepemimpinan Spiritual

Konsep kecerdasan spiritual telah berkembang dalam beberapa tahun

terakhir dan dianggap sebagai bagian penting dari kecerdasan manusia. Kepemimpinan spiritual, yang mendasarkan dirinya pada paradigma dan karakteristik kecerdasan spiritual, juga menjadi topik yang semakin populer di kalangan para pemimpin dan pengembang organisasi.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, kepemimpinan spiritual adalah bentuk kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai religius dan spiritual. Kepemimpinan spiritual juga mengandalkan pada inspirasi dan arahan dari Tuhan sebagai sumber dari nilai-nilai dan perilaku etis yang diterapkan dalam memimpin. Para Rasul Tuhan yang diutus sebagai utusan Tuhan ke dunia ini adalah contoh terbaik bagaimana kepemimpinan spiritual ditegakkan. Mereka mengambil contoh dari cara Tuhan memimpin makhluk-Nya, Dalam memimpin, para Rasul Tuhan tidak hanya mengajarkan nilai-nilai etis dan moral, tetapi juga menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Karakteristik utama kepemimpinan spiritual yang berbasis pada etika religius berikut ini (Rafsanjan, 2017):

1. Kejujuran sejati

Pemimpin yang jujur dan mempunyai integritas yang tinggi akan lebih mudah memperoleh kepercayaan dari masyarakat di sekitarnya. Hal ini sangat penting dalam menciptakan hubungan yang kuat dan saling percaya antara pemimpin dan bawahannya, serta antara pemimpin dan masyarakat yang dipimpinnya.

2. *Fairness*

Dalam menjalankan misi sosial untuk menegakkan keadilan

memerlukan konsistensi dalam mengamalkan nilai-nilai moral dan etika yang dipegangnya. Tujuannya adalah untuk menciptakan tatanan sosial yang adil. Prinsip keadilan menurut Rawls adalah "*the principle of greatest equal liberty*", setiap individu harus memiliki hak yang sama untuk melakukan tindakan yang diinginkan selama itu tidak mengganggu hak orang lain. Kedua, "*the principle of fair equality of opportunity*", setiap individu harus memiliki kesempatan yang sama untuk meraih kesuksesan dan kebahagiaan tanpa adanya diskriminasi atau ketidakadilan.

3. Semangat amal shaleh

Pemimpin spiritual lebih fokus memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi orang lain dan institusinya, melalui kegiatan yang bermanfaat dan membawa kedamaian dan kebahagiaan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin spiritual rela mengorbankan waktu, tenaga, dan sumber daya untuk melayani orang lain, karena mereka merasa bahwa ini adalah panggilan hati yang harus dijalankan. Mereka merasa bahwa tugas mereka adalah untuk melayani Tuhan dan sesama manusia, bukan untuk memperoleh keuntungan pribadi.

4. Tidak Tertarik formalitas dan *organized religion*

Spiritualis menganggap bahwa formalitas yang tidak memiliki substansi yang bermakna, hanyalah sebuah bentuk ruang hampa. namun tidak dianggap sebagai hal yang buruk, tetapi formalitas harus dilakukan untuk memperkuat makna dari substansi tindakan itu sendiri. *Organized religion* juga seringkali dianggap hanya mengutamakan dogma, peraturan,

perilaku dan hubungan sosial yang terstruktur, yang dapat membatasi pemikiran individu.

5. Berbicara Sedikit tapi banyak kerja dan santai

Pemimpin spiritual yang tidak banyak bicara tapi banyak kerja cenderung memiliki sifat rendah hati dan tidak suka memamerkan diri. Mereka lebih fokus pada tindakan dan kerja nyata yang dapat memberikan manfaat bagi orang lain, daripada hanya sekadar berbicara tanpa tindakan yang nyata

6. Eksplor diri sendiri yang terbaik juga orang lain

Kunci menjadi pemimpin yang baik adalah dengan mengenali jati diri mereka sendiri dengan sebaik-baiknya. Dalam proses ini, pemimpin spiritual harus berusaha untuk memahami potensi lahiriah dan batiniah mereka sendiri, serta mengenali kelemahan dan kekuatan mereka. Dengan memahami jati diri mereka sendiri, pemimpin spiritual dapat mengembangkan dan memanfaatkan segala potensi mereka, sehingga mereka dapat memberikan yang terbaik dalam setiap situasi.

7. Keterbukaan menerima perubahan

Pemimpin spiritual memandang bahwa perubahan yang sejati harus dimulai dari diri sendiri. Ia berusaha terus mengembangkan dirinya, meningkatkan kualitas dan kemampuan, sehingga bisa memberikan inspirasi dan teladan yang baik bagi masyarakat sekitarnya

8. Pemimpin yang dicintai

Cinta kasih tidak hanya bersifat personal tetapi juga memiliki

dimensi struktural yang melibatkan seluruh anggota organisasi yang dipimpinnnya. Cinta kasih yang dimaksudkan di sini bukanlah kasih sayang yang sempit dan dapat mempengaruhi objektivitas dalam pengambilan keputusan, tetapi merupakan kasih sayang yang memberdayakan dan memperkuat kinerja lembaga.

9. *Think Globally and act locally*

Statement ini menggambarkan bahwa seorang pemimpin spiritual mempunyai kemampuan untuk memiliki visi jauh ke depan dan fokus pada kenyataan saat ini dan masa depan. Pada hal-hal yang abstrak seperti spirit, soul, dan ruh, pemimpin spiritual bisa mengerti, menghayati, dan mempercayainya dengan sungguh-sungguh. Kemampuan ini memungkinkan pemimpin spiritual untuk memiliki gambaran yang mendetail tentang cita-cita masa depan dan bagaimana mencapainya, serta mampu menggambarannya dengan cara yang dapat membangkitkan imajinasi orang lain.

10. Disiplin, Tetap Cerdas dan Penuh Gairah Tetapi Fleksibel

Disiplin dalam konteks pemimpin spiritual tidak harus ditafsirkan sebagai kepatuhan yang kaku dan otoriter, yang mengarah pada ketakutan dan keterkekangan. Sebaliknya, disiplin yang dibutuhkan adalah disiplin yang didasarkan pada kesadaran spiritual, yang mencakup komitmen terhadap nilai-nilai dan prinsip yang bersifat positif, seperti kebaikan, kejujuran, keadilan, dan belas kasihan. Spiritualis harus mampu menjaga kesadaran diri dan mengendalikan keinginan pribadi, godaan, dan tindakan

destruktif atau kurang bermanfaat. Pemimpin spiritual yang efektif juga harus fleksibel dan terbuka terhadap perubahan, serta mampu adaptasi dengan baik.

11. Kerendahan Hati

Sikap rendah hati yang dimiliki oleh pemimpin spiritual dapat menyadarkan bahwa semua kedudukan, prestasi, sanjungan, dan kehormatan berasal dari Allah, pemimpin spiritual dapat menghindari perilaku arogan dan pemujaan terhadap diri sendiri yang dapat merusak jiwa dan membuat dirinya terjebak dalam kesombongan.

3. **Spiritual Leadership Beserta Model Kepemimpinan Lainnya**

Kepemimpinan sejati tidak diciptakankan oleh pangkat, jabatan, atau kedudukan seseorang. Sebaliknya, kepemimpinan berasal dari keindahan jiwanya dan proses panjang yang melibatkan penemuan keyakinan dan nilai dasar, penetapan visi dan misi hidup, keberadaan karakter yang kokoh, serta kemampuan untuk memberikan pengaruh dan mendorong perubahan positif pada organisasi atau lingkungan di sekitarnya.

Terdapat model kepemimpinan konvensional dan kepemimpinan spiritual jika dilihat sumber tindakan kepemimpinan. Kedua model kepemimpinan ini masing-masing memiliki kekuatan dan kelemahan. Kepemimpinan konvensional lebih terfokus pada pencapaian tujuan secara efektif dan efisien, sedangkan kepemimpinan spiritual lebih memperhatikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang mendasar. Namun, kedua model ini juga dapat saling melengkapi dan menguatkan satu sama lain. Para pemimpin dapat

menggunakan pendekatan konvensional untuk mencapai tujuan-tujuan praktis, sambil tetap memperhatikan nilai-nilai dan prinsip-prinsip spiritual dalam mengambil keputusan dan memimpin orang lain.

Dalam tulisan ini rasionalitas atau supra-rasional kepemimpinan spiritual bukan berarti tidak berlaku, namun justru mengintegrasikan kecerdasan spiritual dengan akal dan kecerdasan intelektual. Pemimpin spiritual mengakui bahwa kecerdasan spiritual yang dimilikinya dapat membantu dalam membuat keputusan yang bijaksana dan memimpin dengan integritas moral.

Kepemimpinan spiritual yang dijelaskan oleh Tjahjono dapat dilihat sebagai salah satu bentuk kepemimpinan dimensi keempat. Kepemimpinan dimensi keempat merupakan konsep kepemimpinan yang lebih berfokus pada pengembangan spiritual dan pribadi, dimana seorang pemimpin mencoba untuk memimpin dengan hati nurani dan berdasarkan nilai-nilai spiritual.

Kepemimpinan spiritual beserta model kepemimpinan lainnya terdapat dalam **Tabel 2.1** berikut ini:

Tabel 2. 1
Spiritual Leadership Beserta Model Kepemimpinan Lainnya

Uraian	Kepemimpinan Transaksional	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Spiritual
Hakekat kepemimpinan	Fasilitas, kepercayaan manusia (bawahan)	Amanat dari sesama manusia	Ujian, amanat dari tuhan dan manusia
Fungsi kepemimpinan	Untuk membesarkan diri dan kelompoknya atas biaya orang lain melalui kekuasaan	Untuk memberdayakan pengikut dengan kekuasaan keahlian dan keteladanan	Untuk memberdayakan dan mencerahkan iman dan hati nurani pengikut melalui jihad (pengorbanan) dan amal shaleh (altruistik)
Etos kepemimpinan	Mendedikasikan usahanya kepada manusia untuk memperoleh imbalan / posisi yang lebih	Mendedikasikan usahanya kepada sesama untuk kehidupan bersama yang lebih baik	Mendedikasikan usahanya kepada Allah dan sesama manusia (ibadah) tanpa pamrih apapun
Sasaran tindakan kepemimpinan	Pikiran dan tindakan yang kasat mata	Pikiran dan hati nurani	Spiritualitas dan hati nurani
Pendekatan kepemimpinan	Posisi dan kekuasaan	Kekuasaan, keahlian dan keteladanan	Hati nurani dan keteladanan
Dalam	Kekuasaan	Kekuasaan	Keteladanan,
Mempengaruhi yang di pimpin	Perintah, uang, sistem, mengembangkan interes, transaksional	Keahlian dan kekuasaan referensi	Mengilhami, membangkitkan, memberdayakan, memanusiakan
Cara mempengaruhi	Menaklukan jiwa dan membangun kewibawaan melalui kekuasaan	Menenangkan jiwa dan membangun kharisma	Menenangkan jiwa, membangkitkan iman
Target kepemimpinan	Membangun jaringan kekuasaan	Membangun kebersamaan	Membangun kasih, menebar kebajikan dan penyuluh rahmat Tuhan

Sumber: Dokumentasi Tulisan Tobroni, 2010

B. Workplace Spirituality

Grand theory variabel *Workplace Spirituality*/spiritualitas di tempat kerja peneliti mengembangkan teori Ashmos & Duchon (2000), menurutnya *Workplace Spirituality* mengacu pada pengakuan bahwa karyawan mempunyai kebutuhan akan makna, tujuan, dan kehidupan dalam yang harus dipenuhi di lingkungan kerja mereka. *Workplace Spirituality* memiliki tiga komponen utama: Kehidupan dalam

(*Inner life*), Pekerjaan yang bermakna, Komunitas (Mardianto, 2018).

Ashmos menyatakan bahwa *Workplace Spirituality* tidak ada hubungannya dengan agama, meskipun terkadang orang mengungkapkan keyakinan agamanya di lokasi kerja. Banyak profesional merasa perlu menemukan kembali hal-hal yang mereka pedulikan dalam hidup, berjuang untuk menemukan pekerjaan yang mereka sukai. Mereka mengharapkan sesuatu yang transenden dalam hidup daripada sekadar pekerjaan dan gaji sehari-hari.

Workplace Spirituality dapat membantu karyawan merasa lebih terhubung satu sama lain dalam komunitas di tempat kerja. Hal ini karena *Workplace Spirituality* menekankan nilai-nilai yang berkaitan dengan keterhubungan, kepedulian, empati, dan kerjasama dalam lingkungan kerja. Hal ini akan membantu meningkatkan semangat kerja dan memberikan pengalaman kerja yang lebih bermakna bagi karyawan.

Giacalone dan Jurkiewicz (2003) mendefinisikan *Workplace Spirituality* sebagai kerangka nilai-nilai organisasi yang mencerminkan budaya organisasi, dan melibatkan promosi karyawan yang berkualitas dan memberikan kenyamanan dalam hubungan kerja. Melalui spiritualitas tempat kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, mendorong rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi, dan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Khusnah, 2020).

Konsep spiritualisasi masyarakat sebagai gelombang keempat menggantikan teknologi gelombang ketiga, yang diperkenalkan oleh Alvin Toffler pada tahun 1980, merujuk pada peningkatan kesadaran spiritual di masyarakat. Toffler percaya

bahwa setelah gelombang pertama (produksi agraris) dan kedua (produksi industri) serta gelombang ketiga (teknologi informasi), gelombang keempat akan terjadi dimana kesadaran spiritual akan menjadi faktor penting dalam masyarakat. Dalam konteks tempat kerja, konsep *Workplace Spirituality* mengacu pada pengakuan bahwa karyawan tidak hanya mencari upah dan keamanan finansial dalam pekerjaan mereka, tetapi juga kebutuhan untuk merasa terhubung dengan makna dan tujuan yang lebih tinggi. Spiritualitas tempat kerja berfokus pada nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, keadilan, empati, dan penghargaan terhadap karyawan sebagai individu yang utuh.

T & Plowman pada tahun 2005 dan Milliman, Czaplewski, & Ferguson pada tahun 2003 keduanya mengidentifikasi dimensi-dimensi spiritualitas tempat kerja yang terdiri dari tiga dimensi inti. Meskipun dimensinya sedikit berbeda, keduanya menekankan pentingnya pekerjaan yang berarti, rasa kebersamaan serta keserasian pada nilai-nilai organisasi.

Ashmos dan Duchon (2000) dalam penelitian (Vasconcelos, 2018) telah mengemukakan bahwa *Workplace Spirituality* terdiri dari tiga komponen utama:

1. Kehidupan Batin (*Inner Life*): hal ini merujuk pada dimensi spiritual seseorang yang mencakup keyakinan, nilai-nilai, tujuan hidup, dan pemahaman tentang arti keberadaan manusia di dunia. Dalam konteks tempat kerja, kehidupan batin dapat mengacu pada bagaimana seseorang mencari makna dalam pekerjaannya dan mengintegrasikan nilai-nilai spiritualnya dalam aktivitas kerja sehari-hari.
2. Pekerjaan yang Bermakna (*Meaningful Work*): adalah pekerjaan yang memberikan rasa kepuasan dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang

secara pribadi. Dalam konteks spiritualitas di tempat kerja, pekerjaan yang bermakna mencakup pemenuhan kebutuhan spiritual dan pemberian kontribusi positif bagi dunia melalui pekerjaannya.

3. Komunitas (*Community*): ini mengacu pada hubungan antar individu di tempat kerja yang didasarkan pada saling penghargaan, kepercayaan, dukungan, dan kepedulian. Dalam konteks spiritualitas di tempat kerja, komunitas dapat menjadi sumber dukungan dan inspirasi bagi karyawan dalam mencapai tujuan spiritual mereka. Selain itu, komunitas juga dapat mempromosikan lingkungan kerja yang sehat dan positif dimana karyawan dapat merasa nyaman dan terhubung dengan rekan kerja lainnya (Shohib & Hadi, 2020).

Workplace Spirituality dipengaruhi oleh sembilan faktor (Ashmos & Duchon, 2000). Yaitu: 1). Kondisi komunitas; ini mencakup penilaian dukungan komunitas hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa komunitas tersebut dapat menjadi tempat yang memungkinkan individu untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi, serta mempromosikan kerjasama yang sehat antara anggota komunitas, 2). Unit kerja sebagai komunitas: tingkat antusiasme dan perhatian yang diberikan kepada unit kerja, 3). Persepsi dan sikap terhadap nilai-nilai organisasi, 4). Makna di tempat kerja, 5). Kehidupan batin: terkait dengan harapan seseorang, kesadaran akan nilai-nilai pribadi dan kepedulian terhadap spiritualitas, 6). Persepsi yang mengganggu untuk menuju spiritual, 7). Tanggung jawab pribadi, 8). Hubungan positif dengan orang lain, 9). Kontemplasi (Ashmos, D. P., & Duchon, 2000).

Ahmos & Duchon (2000) membagi faktor spiritualitas di tempat kerja ke dalam tiga kategori level atau tingkatan pandangan individu yang memengaruhi

spiritualitas di tempat kerjanya:

1. *Individual level/Level personal*: Pandangan individu tentang spiritualitas dan tujuan hidupnya yang mencerminkan nilai-nilai yang dipegang pribadi, seperti kepercayaan, integritas, dan moralitas.
2. *Work unit level/Level interpersonal*: Hubungan individu dengan orang lain di tempat kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan, serta kualitas lingkungan kerja.
3. *Organizational level/Level transpersonal*: Pandangan individu tentang hakikat alam semesta dan hubungannya dengan sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri, seperti Tuhan, alam, atau kehidupan setelah kematian.

Workplace Spirituality menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) mencakup tiga level yaitu level personal yaitu *Meaningful work*/pekerjaan yang bermakna, level komunitas yaitu *Sense of Community*/perasaan terhubung dengan komunitas, dan level organisasi *alignment of values*/kesesuaian dengan nilai organisasi (Yogatama & Widyarini, 2015).

Meaningful work Itu dibangun diatas asumsi motivasi dan keinginan batin dikaitkan dengan pekerjaan yang membawa makna yang lebih besar bagi kehidupan masyarakat, termasuk pekerjaan yang menyenangkan dan bersemangat dengan motivasi untuk datang bekerja setiap hari. Hubungan yang kuat antara pekerjaan yang bermakna dan keterikatan pekerjaan menggambarkan bagaimana makna yang lebih dalam pada kehidupan kerja membuat orang tetap terikat pada pekerjaannya.

Sense of Community Ini mengacu pada aspek persekutuan dan rasa keterhubungan diantara karyawan yang bekerja sebagai tim atau dalam kelompok dimana mereka

memiliki kebebasan mutlak untuk berekspresi, peduli, dan mendukung rekan kerja. *alignment of values* atau keselarasan dengan nilai-nilai organisasi hal ini didasarkan pada gagasan bahwa organisasi harus etis dan bekerja untuk kemajuan karyawan, pelanggan, dan masyarakat. Spiritualitas berakar kuat dalam hubungan kerja sehari-hari. Perspektif sumber daya manusia adalah kesejahteraan karyawan, perspektif filosofis rasa tujuan dan makna, dan perspektif interpersonal rasa keterhubungan merangkum esensi spiritualitas di tempat kerja (Siregar & Rambe, 2022).

Workplace spirituality adalah sebuah kajian dalam psikologi industri dan organisasi yang berkenaan dengan nilai-nilai spiritual dalam konteks pekerjaan. Hal ini dilakukan karena semakin banyak orang yang merasa kehilangan makna dan identitas dari pekerjaan yang mereka lakukan (Nufus & Mubarak, 2022).

Menurut Chawla (2014) dalam penelitian (E. R. Putri, 2021) ada sepuluh nilai spiritualitas tempat kerja yaitu:

1. *Benevolence* (kebajikan) Berdasarkan norma timbal balik, ketika karyawan merasakan kebaikan organisasi, maka mereka akan membalas dengan bekerja dengan baik. Kepatuhan karyawan terhadap norma timbal balik berarti bahwa mereka akan bertindak yang menguntungkan organisasi dan kemauan menjauhi aktivitas yang merugikan organisasi (Pawar, 2009).
2. *Generativity*; dapat diartikan bahwa adanya kepedulian organisasi terhadap keberlangsungan dan kesinambungan antar generasi dalam organisasi untuk masa yang akan datang. Sehingga adanya tanggung jawab organisasi untuk melakukan pembinaan dan kaderisasi yang baik bagi karyawan potensial yang menjadi tumpuan dimasa yang akan datang.

3. *Humanism*; adanya kesadaran pada level individu ataupun organisasi bahwa yang terbaik adalah bagaimana dapat memberi kemanfaatan bagi pihak lain.
4. *Integrity*; diartikan sebagai ketaatan pada kode etik perilaku. Ketika hukum dan kode etik ditaati tanpa kompromi dalam organisasi dan berlaku sama pada setiap orang, maka seluruh karyawan diharapkan akan mengikuti hukum dan aturan organisasi.
5. *Justice*; keadilan, Ada dua dimensi keadilan: keadilan prosedural dan keadilan distributif. Yang pertama adalah tentang persepsi orang pada prosedur yang dilaluinya. Yang kedua diartikan dengan persepsi orang terhadap distribusi dari hasil yang dirasakan. Ketika karyawan mempersepsikan adanya ketidakadilan, maka mereka akan mengalami keadaan pengaruh negatif seperti frustrasi, kemarahan dan kebencian. Semua hal negatif ini akan mempengaruhi perilaku kerja. begitu juga sebaliknya jika yang dirasakan adalah keadilan (walaupun keadilan untuk setiap orang kadang kala bersifat relatif) maka akan memberikan energi positif terhadap cara pandang mereka terhadap organisasi dan mempengaruhi sikap kerja.
6. *Mutuality*: adalah perasaan keterkaitan dan saling ketergantungan yang dirasakan karyawan sebagai suatu komunitas. Perasaan komunitas adalah suatu kondisi dimana setiap anggota komunitas merasa saling terkait dan saling memperhatikan satu sama lain, serta memahami bahwa tindakan individu dapat mempengaruhi keadaan dan kesejahteraan seluruh komunitas.
7. *Receptivity* (penerimaan) organisasi dengan penerimaan yang tinggi mendorong keterbukaan pikiran, pemikiran yang fleksibel, kreatif dan inovatif.

Sebaliknya organisasi dengan penerimaan yang rendah akan mengurangi kreatifitas karyawan.

8. *Respect*; ketika adanya rasa saling menghormati antara elemen dan anggota organisasi tanpa terkecuali. Ketika setiap orang dihargai maka akan timbul rasa senang dan betah untuk bertahan dalam organisasi serta dapat meredam konflik.
9. *Responsibility*; tanggung jawab diasosiasikan sebagai keinginan untuk bekerja keras mencapai sasaran kerja dan berusaha untuk mengatasi rintangan dan halangan secara baik.
10. *Trust*; adalah harapan karyawan bahwa organisasi akan merawat mereka dan tanggap dan peduli terhadap kebutuhan sekarang dan dimasa yang akan datang. Pengembangan kepercayaan membutuhkan waktu dan hal itu akan terjadi dari serangkaian interaksi positif yang mereka alami satu sama lain, antara karyawan dan organisasi dan semua itu akan berkembang menjadi keterikatan imbal balik dimana kedua belah pihak saling peduli.

C. Psychological Empowerment

Menurut Meyerson (2008), *psychological empowerment* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan kompetensinya. (A. Putri et al., 2022). *psychological empowerment*/Pemberdayaan psikologis, sebagai konsep motivasi, memperkenalkan tugas intrinsic motivasi untuk mendorong orang untuk melakukan lebih baik dalam pekerjaan mereka. Menurut Spreitzer (1996) ada empat aspek pemberdayaan psikologis yang menentukan motivasi tugas intrinsic (Faluthy et al.,

2022): *meaningful*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* dan setiap aspek berkorelasi positif dengan perilaku inovatif, muncul saat bekerja (Kusumaputri & Gustia, 2022).

Keempat dimensi tersebut saling berkaitan dan saling mempengaruhi untuk menciptakan tingkat pemberdayaan psikologis yang optimal dalam pekerjaan. *meaningfulness* berkenaan dengan nilai intrinsik suatu tugas atau pekerjaan dalam kaitannya dengan tujuan atau standar yang terkait. *competence* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu. Sementara itu, *self determination* merujuk pada perasaan seseorang terkait dengan kebebasan dan otonomi dalam membuat keputusan dan mengatur tindakan mereka. sedangkan *Perceived impact* mencakup persepsi seseorang tentang seberapa besar pengaruh atau dampak yang dimilikinya dalam pekerjaan, baik dari segi operasional, strategis, maupun administrative (Irmalis & Anas, 2019).

Dalam kombinasi, keempat dimensi ini membentuk konstruk pemberdayaan psikologis yang dapat membantu seseorang merasa lebih terlibat, bersemangat, dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Keempat dimensi ini juga dapat membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta memberikan kontribusi positif bagi organisasi secara keseluruhan (Sagala et al., 2022).

Pemberdayaan psikologis akan membuat psikologi karyawan merasakan 4 persepsi dalam pekerjaannya. yaitu pekerjaan karyawan yang berarti. Karyawan akan menerima pekerjaan dan tugasnya sehingga karyawan akan berkomitmen dan berpartisipasi dalam semua kegiatan organisasi. Karyawan akan fokus pada

pekerjaannya dan berusaha memecahkan masalah dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Kompetensi adalah keyakinan memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas. Karyawan percaya bahwa mereka memiliki kapasitas untuk menyelesaikan tugas mereka dan akan lebih memberikan inisiatif, ketekunan dan usaha dalam menghadapi berbagai kendala. Penentuan nasib sendiri adalah kebebasan untuk memilih berbagai cara dalam menyelesaikan tugas. Karyawan akan merasakan kebebasan (otonomi) sendiri dalam mengambil keputusan tentang penugasan kerja tanpa khawatir banyak pengawasan. Penentuan nasib sendiri akan membuat pekerjaan lebih fleksibel, kreatif, percaya diri, dan akan mampu mengendalikan diri. Dampak berarti bahwa karyawan percaya apa yang mereka lakukan memiliki dampak efektif yang luas. Dampak akan menguasai lingkungan kerja karyawan, dengan pengertian memiliki pengaruh terhadap masing-masing karyawan, lingkungan kerja akan dikendalikan antar karyawan (Suherman & Savitri, 2022).

Tujuan utama dari pemberdayaan karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan kemampuan dan potensi individu. Melalui pemberdayaan, karyawan diberikan kesempatan untuk merasa memiliki dan terlibat dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik pada organisasi. Selain itu, pemberdayaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kinerja mereka. Oleh karena itu, Hal ini loyalitas karyawan dapat terangkat dan tingkat turnover karyawan bisa dikurangi.

Pandangan Conger & Kanungo (1988) bahwa pemberdayaan sebagai tindakan memperkuat keyakinan individu dalam rasa efektifitasnya. Pemberdayaan psikologis adalah proses yang bertujuan untuk menaikkan perasaan *self-efficacy* karyawan melalui identifikasi kondisi yang menumbuhkan keberdayaan. Berdasarkan teori tersebut, dianggap bahwa karyawan yang diberdayakan secara intrinsik termotivasi untuk mengambil hak pribadi atas pekerjaan mereka, untuk melaksanakan penentuan nasib sendiri, untuk memuaskan kebutuhan mereka akan kekuasaan dan untuk memperkuat keyakinan *self-efficacy* pribadi mereka. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang pada keahlian pribadinya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan (Shuai & Samikon, 2022).

Pemberdayaan psikologis adalah proses memberikan dukungan psikologis dan sosial kepada karyawan agar merasa lebih kompeten, memiliki otonomi dan merasa terhubung dengan lingkungan kerja mereka. Pemberdayaan bisa menstimulus motivasi intrinsik karyawan, pada gilirannya dapat meningkatkan kreativitasnya.

Pemberdayaan psikologis adalah tingkat kognisi pemberdayaan yang dirasakan seorang karyawan. Dengan dilakukannya pemberdayaan psikologis maka dapat membuat karyawan lebih positif dan aktif dalam bekerja dengan efikasi diri yang lebih baik. Menurut (Thomas dan Wolthaus, 1990) pemberdayaan meliputi motivasi internal untuk bekerja diwujudkan melalui empat kondisi: makna, kompetensi, pengaruh, dan pilihan atau otonomi. Artikel tersebut secara positif mengaitkan dukungan dan suasana kooperatif dengan pemberdayaan sosial politik, wilayah kontrol, akses informasi, psikologis. Secara konseptual, pemberdayaan psikologis diartikan sebagai proses efikasi diri yang dirasakan karyawan dari

bentuk pengaruh signifikan dari aspek pemimpinnya (Niknami et al., 2022).

Frank, Pintassilgo & Pinto (2009) melihat bahwa akhir-akhir ini, Konsep pemberdayaan psikologis telah diakui sebagai aspek penting dalam kesehatan dan efisiensi kerja di organisasi. Konsep ini mencakup perasaan kontrol dan dominasi yang dimiliki individu atas pekerjaannya, serta konstruksi *self-esteem* dan kompetensi. Pemberdayaan psikologis juga terkait dengan kesiapan motivasi (*motivation readiness*), yang dapat menumbuhkan kinerja karyawan dalam menghadapi perubahan di tempat kerja.

Dalam konteks organisasi, pemberdayaan psikologis dapat menumbuhkan rasa kontrol diri dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya dapat menghasilkan manajemen dan hasil yang positif bagi organisasi. Di sisi lain, dalam konteks pribadi karyawan, pemberdayaan psikologis dapat menaikkan kemampuan saat pengambilan keputusan dan meningkatkan citra diri (Riswani et al., 2021)..

Pandangan Meyerson (2008) individu yang merasa diberdayakan akan cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya dan berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih jauh Meyerson menjelaskan bahwa individu akan lebih termotivasi, lebih percaya diri, dan memiliki keyakinan yang lebih besar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka juga akan cenderung lebih berpartisipasi secara aktif dalam lingkungan kerja, mencari peluang untuk belajar dan mengembangkan diri, serta memiliki kemampuan untuk mengambil inisiatif dan memecahkan masalah. Individu yang mengalami pemberdayaan psikologis yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih berkomitmen pada organisasi

mereka, dan memiliki niat yang lebih rendah untuk berhenti bekerja. Hal ini karena mereka merasa diakui dan didukung dalam mengembangkan keterampilan mereka, sehingga merasa lebih berharga dalam organisasi dan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti (Irmalis & Anas, 2019):.

Karyawan yang diberdayakan secara psikologis cenderung merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan penting dalam organisasi, dan mereka merasa diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi mereka. Mereka cenderung menunjukkan tingkat kepuasan dan keterlibatan kerja yang tinggi. Mereka merasa dihargai dan diakui oleh organisasi, dan mereka mempunyai motivasi tinggi untuk memperoleh tujuan organisasi (Blaique et al., 2021)..

D. Kinerja Amil Zakat

1. Pengertian Kinerja Amil Zakat

Kinerja merupakan hasil dari kegiatan administrasi yang dilaksanakan oleh suatu organisasi atau individu untuk menggapai tujuan tertentu, tata kelolanya biasa disebut sebagai manajemen (Berberoglu, 2018). Yang dimaksud *Amil* adalah individu yang ditunjuk untuk mengumpulkan zakat dari masyarakat, menyimpannya, membagikannya kepada yang berhak, dan melakukan pembukuan terkait dengan pengelolaan zakat tersebut sedangkan zakat secara terminologis didalam fikih, merujuk pada spesifikasi harta yang harus dikeluarkan oleh seorang muzakki (pemberi zakat) kepada mustahiq (penerima zakat) sebagai salah satu rukun Islam (Khasanah, 2010), Jadi kinerja Amil Zakat adalah hasil kerja pengelola zakat yang terdapat didalam suatu lembaga zakat untuk mengelola dana zakat guna diserahkan kepada yang

berhak menerimanya.

Di Indonesia terdapat dua lembaga pengelola zakat yaitu Badan Amil Zakat (BAZ) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) kedua jenis organisasi ini mempunyai peran untuk mengumpulkan, mengelola, dan mendistribusikan zakat. Kedua lembaga organisasi ini memiliki struktur organisasi yang hampir sama, terdiri dari empat bagian utama dan Komite Penyaluran yang bertugas untuk memastikan dana zakat disalurkan dengan baik. bagian Penggerak untuk melakukan kampanye untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya zakat. Bagian Keuangan melakukan audit internal dan eksternal untuk memastikan keuangan lembaga dalam keadaan yang baik dan transparan. Bagian Pendayagunaan bertanggung jawab untuk mengelola program-program pemberdayaan dan kegiatan sosial yang didanai oleh zakat. Bagian Pengawasan bertanggung jawab untuk memantau dan mengevaluasi kinerja lembaga zakat (Khasanah, 2010). Apabila kinerja amil zakat berjalan dengan baik maka besar kemungkinan kesenjangan antara orang kaya dan orang miskin dapat teratasi.

Dengan struktur organisasi yang terdiri dari empat bagian utama dan Komite Penyaluran yang kuat, organisasi pengelola zakat dapat memastikan bahwa dana zakat disalurkan secara tepat sasaran dan memberikan manfaat yang maksimal bagi asnaf mustahiq dan masyarakat yang membutuhkan.

Kinerja karyawan menurut Sonnentag et al. (2008) menekankan bahwa kinerja karyawan diukur melalui perilaku yang ditunjukkan selama periode waktu tertentu, dan perilaku tersebut diharapkan memberikan nilai bagi

organisasi. Dengan kata lain, kinerja karyawan dapat dianggap sebagai hasil dari serangkaian tindakan yang diambil oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Penting untuk diingat bahwa perilaku yang diukur haruslah relevan dan berkaitan dengan tujuan organisasi, dan bukan hanya perilaku yang bersifat teknis atau administratif (Nyathi & Kekwaletswe, 2022)..

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu proses untuk mengevaluasi seberapa baik suatu organisasi, badan organisasi, atau karyawan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuannya untuk membantu manajer dalam mengambil keputusan yang tepat dan meningkatkan kinerja organisasi atau karyawan.

Dalam pengukuran kinerja, penting untuk menetapkan sasaran yang jelas dan terukur serta kriteria yang objektif dan relevan dengan tujuan organisasi atau individu. Selain itu, pengukuran kinerja harus dilakukan secara periodik untuk memantau kinerja seiring waktu dan mengevaluasi efektivitas tindakan yang telah diambil untuk meningkatkan kinerja (Hery, 2017).

Untuk mengukur kinerja menggunakan alat *Human Resource Scorecard* adalah suatu sistem pengukuran SDM yang dirancang untuk mengukur kontribusi SDM terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan. *Human Resource Scorecard* terdiri dari empat perspektif, yaitu perspektif keuangan, perspektif karyawan, perspektif proses bisnis internal, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (Welan & Rondonuwu, 2019).

Dengan menggunakan *Human Resource Scorecard*, perusahaan dapat

memastikan bahwa strategi sumber daya manusia mereka terintegrasi dengan strategi perusahaan secara keseluruhan, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara efektif dan efisien. Ada empat perspektif kinerja bisnis yang diukur, yaitu:

a. Kinerja perspektif keuangan

Perspektif keuangan digunakan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia berdasarkan dampaknya terhadap kinerja keuangan perusahaan, seperti laba bersih, pendapatan, dan *return on investment* (ROI).

b. Kinerja Perspektif Karyawan

Perspektif karyawan bertujuan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia berdasarkan kepuasan, motivasi, dan keterlibatan karyawan, yang dapat membantu menciptakan strategi perusahaan yang berkelanjutan.

c. Kinerja perspektif proses internal bisnis

Perspektif proses bisnis internal digunakan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia berdasarkan efektivitas dan efisiensi proses bisnis, dengan fokus pada pengiriman produk atau layanan yang berkualitas kepada pelanggan.

d. Kinerja perspektif pembelajaran dan pertumbuhan

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan bertujuan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia berdasarkan kemampuan mereka untuk belajar dan berkembang, baik secara individual maupun sebagai anggota tim (Sayed et al., 2020)..

E. Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja amil zakat

Spiritual leadership mencakup kehidupan batin yang dicontohkan melalui praktik individu yang tertanam dalam konteks organisasi yang secara positif memengaruhi harapan dan keyakinan dalam visi layanan transenden kepada pemangku kepentingan utama, sesuai dengan nilai-nilai cinta altruistik (Gotsis & Grimani, 2017). Pemimpin Lembaga zakat yang memiliki unsur spiritual dalam dirinya akan berpengaruh positif terhadap kinerja amil zakat, pemimpin selanjutnya memiliki sikap, nilai dan visioner mengingat zakat merupakan media untuk mengurangi polarisasi kekayaan dikalangan orang kaya serta merupakan media untuk memelihara kebutuhan orang yang lemah (Khambali et al., 2016).

Penelitian yang senada dengan variabel pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja Amil Zakat telah dilakukan oleh (Ayunda & Rahayu, 2020; Anggara & Aulia, 2021; Azlimin & Juslan, 2021; Fortuna et al., 2021) dapat disimpulkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

H1: *Spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja amil zakat.

b. Pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja amil zakat

Meskipun tidak ada definisi spiritualitas yang diterima dengan suara bulat, para peneliti sepakat pada fakta bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah konsep multi-dimensi, penggambaran komprehensif yang merupakan tugas berat, karena konsep abstrak spiritualitas tidak dapat dipahami hanya melalui

metode reduksionis. Namun demikian, ada banyak definisi spiritualitas, yang diterima dan dipelajari secara luas. Ashmos dan Duchon (2000) mendefinisikan spiritualitas sebagai keberadaan kehadiran batin, yang diperkuat oleh interaksi dan hubungan antar manusia. Mereka tidak hanya mengkonseptualisasikan spiritualitas tetapi juga mengembangkan skala untuk mengukur fenomena tersebut. Giacalone dan Jurkiewicz (2003) menjelaskan fenomena spiritualitas sebagai kerangka nilai organisasi, yang mempromosikan pengalaman transendensi individu melalui kerja (Mahipalan & Sheena, 2019). Kemudian jika dikorelasikan pada persoalan amil zakat lazismu sebagai penggerak organisasi, amil yang memiliki sipiritualitas di tempat kerja akan memiliki keyakinan, sikap, nilai, atau emosi yang memandu perilaku positif karyawan pada tingkatan individu, kelompok dan organisasi

Hal ini sesuai riset dengan yang dilakukan oleh (Do, 2018; Mousa, 2020 Jena, 2021; Prabhu et al., 2022) bisa disimpulkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan,

H2: *Workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja amil zakat.

c. Pengaruh *psychological empowerment* terhadap kinerja Amil Zakat

Pemberdayaan psikologis menggunakan dua dimensi yang dikemukakan oleh Chiles dan Zorn (1995); pertama, persepsi kompetensi berfokus pada rasa kompetensi individu, dan kedua, kemampuan kontrol yang dirasakan, yang memandang pemberdayaan sebagai kekuatan bersama dalam membuat keputusan. Tanpa pemberdayaan psikologis, sikap buruk dan perilaku amoral dapat ditampilkan oleh karyawan, berkontribusi pada kegagalan pencapaian

tujuan organisasi. Memiliki rasa kompetensi dan kekuatan bersama untuk membuat keputusan meningkatkan harga diri karyawan dan membuat mereka lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka saat ini (Nabila et al., 2021). Amil zakat lazismu sebagai penghimpun dan pendayagunaan zakat jika diberdayakan secara psikologis akan memiliki rasa kompetensi individu dan kemampuan dalam mengontrol dana zakat. Memberdayakan amil zakat secara psikologis akan berdampak baik terhadap kinerja amil zakat dalam melakukan sirkulasi dana zakat di lazismu malang raya.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afzali et al., 2014; Chênevert et al., 2018; Ahmed & Malik, 2019; Nabila et al., 2021) dapat disimpulkan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan kinerja karyawan,

H3: *Psychological empowerment* berpengaruh terhadap kinerja amil zakat.

d. Pengaruh *spiritual leadership* terhadap *psychological empowerment*

Kepemimpinan spiritual memberi fokus pada pengembangan aspek kerohanian, moral, dan etika dalam sebuah organisasi. Pemimpin spiritual percaya bahwa tujuan hidup mereka adalah untuk mengabdikan kepada Tuhan dan untuk membantu orang lain dalam pencarian mereka untuk memperbaiki hubungan mereka dengan Tuhan (Mokhtar et al., 2022). Pemimpin di lazismu yang memiliki nilai spiritual yang baik bisa mewujudkan perilaku positif dan bermoral dalam menjalankan program zakat. Aspek kerohanian dalam pengurusan organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam

dimensi kepemimpinan dalam mengerakkan amil untuk melaksanakan penghimpunan dan alokasi dana zakat yang tepat sasaran

Penelitian yang berkaitan dengan persoalan tersebut telah dilakukan oleh (Yang et al., 2019; Rahmatika et al., 2022) dapat disimpulkan bahwa pengaruh *spiritual leadership* berpengaruh positif terhadap *psychological empowerment*.

H4: *Spiritual leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *psychological empowerment*.

e. Pengaruh *workplace spirituality* terhadap *psychological empowerment*

Ashmos & Duchon, (2000) mendefinisikannya sebagai hubungan yang saling memelihara antara pengalaman spiritual individu karyawan dan karakteristik tempat kerja. Spiritualitas tempat kerja adalah upaya untuk melepaskan tujuan akhir seseorang dalam hidup dan untuk mengembangkan ikatan yang kuat dengan rekan kerja dan lainnya.. Dalam WS terdapat makna dan tujuan yang “lebih dalam” cukup signifikan bagi karyawan karena memungkinkan mereka untuk bekerja secara efisien dan menjadi lebih produktif (Sadhana Singh, 2019). Amil zakat lazismu Malang raya yang memiliki kehidupan batin sebagai identitas spiritual, makna dan tujuan dalam bekerja serta perasaan terhubung dalam berkomunitas akan berdampak dengan baik pada psikologisnya, amil zakat di lazismu akan memiliki motivasi intrinsik untuk meningkatkan kinerjanya lebih efektif dan efisien.

Persoalan ini didukung riset sebelumnya yang dilakukan oleh (Bantha & Nayak, 2021) disimpulkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *psychological empowerment*.

H5: *Workplace spirituality* berpengaruh positif signifikan terhadap *psychological empowerment*.

f. *Psychological empowerment* dapat memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja amil zakat

Fry (2003) menyatakan bahwa *Spiritual Leadership* adalah sikap dan nilai dalam memotivasi orang lain dan diri sendiri, sehingga rasa spiritualitas yang kuat dimiliki sebagai anggota organisasi dengan keinginannya sendiri. Menurut Fry dan Cohen (2009), membuat visi dan nilai-nilai, melaksanakan kebutuhan pemimpin dan menjadi peserta spiritualitas yang baik dengan berpartisipasi dan menjadi anggota, pemberdayaan tim, komitmen organisasi, kinerja keuangan, tanggung jawab sosial, dan pengembangan organisasi, ini adalah tujuan kepemimpinan spiritual (Pio, 2022). Sangat berdampak baik bagi lembaga zakat jika pemimpinnya memiliki unsur spiritualitas yang tertanam dalam jiwanya hingga mampu memotivasi orang lain dan diri sendiri, membuat visi dan nilai-nilai yang kuat. Kepemimpinan yang memiliki spiritual yang tinggi akan berdampak baik terhadap psikologi amil zakat kemudian mempengaruhi amil zakat untuk memiliki rasa kompetensi dan kekuatan bersama untuk membuat keputusan dalam menjalankan dan mengembangkan lembaga zakat lazismu Malang Raya.

Serasi dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yang et al., 2019; Rahmatika et al., 2022) dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan spiritual berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis.

H6: *Psychological empowerment* dapat memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja amil zakat

g. *Psychological empowerment* dapat memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap kinerja amil zakat

Spiritualitas sebagai sebuah konsep sangat sulit untuk dijelaskan dan secara bersamaan diamati sebagai konstruksi multi-dimensi, multi-segi dan fenomena multi-level. Pandangan India tentang spiritualitas sebuah studi penelitian di India telah menunjukkan bahwa keterlibatan agama tidak hanya memengaruhi gaya hidup tetapi juga membantu meningkatkan kesejahteraan fisik dan psikologis orang-orang yang percaya pada spiritualitas (Saxena & Prasad, 2022). Amil zakat di lembaga zakat Lazismu jika memiliki dimensi spiritualitas saat bekerja akan berdampak baik pada psikologis amil dalam rasa memiliki tujuan dan makna pada pekerjaan mereka yang pada akhirnya berdampak baik terhadap kinerja amil dalam menjalankan aktivitas penghimpun dan pendayagunaan dana zakat di lazismu Malang Raya.

Riset ini didukung oleh Bantha & Nayak, 2021) dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Workplace Spirituality* berdampak positif terhadap *Psychological empowerment*.

H7: *Psychological empowerment* dapat memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap kinerja amil zakat

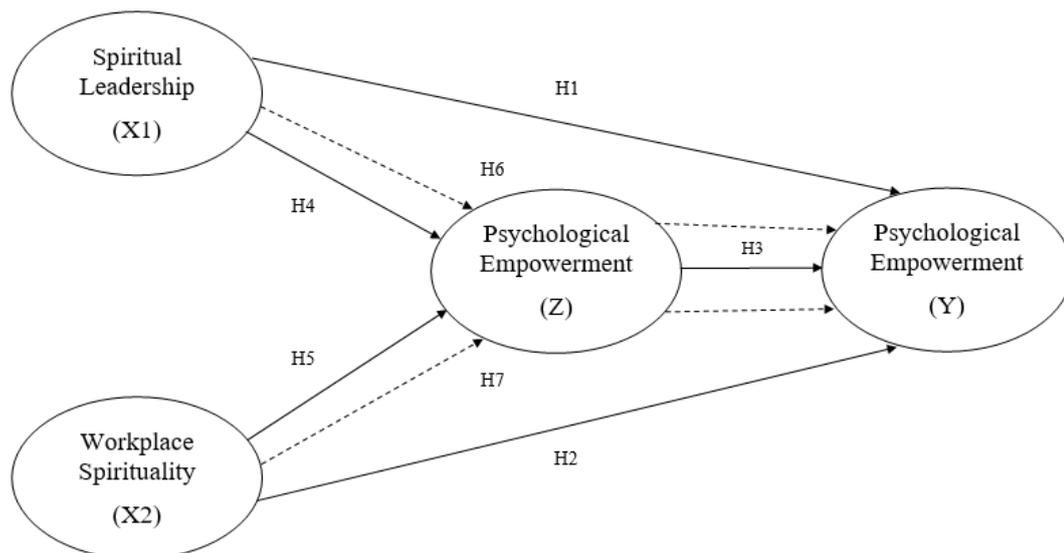
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam tulisan ini terdiri dari dua variabel bebas, satu variabel terikat, dan satu sebagai mediator. Hal ini dapat digunakan untuk penelitian

kuantitatif yang mengidentifikasi gejala kausal (sebab-akibat) antara variabel-variabel tersebut. Variabel bebas adalah variabel yang dapat memengaruhi variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel mediasi adalah variabel yang membantu menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan terikat (Sugiyono, 2015).

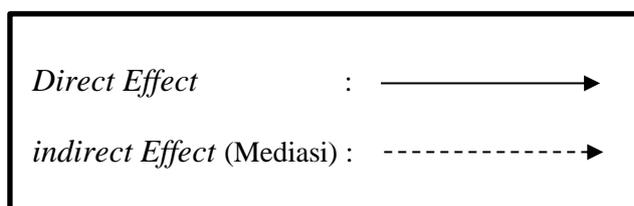
Contoh kerangka konseptual gambar 2.2 dibawah ini dapat diterapkan dalam penelitian tentang pengaruh *spiritual leadership* (variabel independen pertama) *workplace spirituality* (variabel independen kedua) terhadap kinerja amil zakat (variabel dependen) di lazismu Malang Raya. Variabel mediasi seperti memberdayakan psikologi amil zakat di Lembaga tersebut.

Gambar 2. 2



Sumber: Gambar Model diolah oleh peneliti, 2023

Keterangan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan pendekatan explanatory. bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan mengidentifikasi pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono (2017). Selain itu, hipotesis yang digunakan untuk menguji kebenaran asumsi tentang hubungan antar dua variabel. Dalam konteks ini, hipotesis dapat digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan kausal antara variabel atau tidak, apakah ada pengaruh langsung atau tidak dari satu variabel terhadap variabel lainnya (Supriyanto & Ekowati, 2013).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian tersebut dilakukan tiga lokasi lazismu di Malang Raya, yaitu lazismu Kota Malang yang terletak di Jl. Gajayana No. 28B Malang Jawa Timur, lazismu Kabupaten Malang yang berlokasi di Jl. Raya Sengkaling No.146, Jetis, Mulyoagung, Kec. Dau, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65151, dan lazismu Kota Batu yang berada di Gedung Muhammadiyah, Jl. Diponegoro, Sisir, Kec. Batu, Malang, Jawa Timur 65313.

C. Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan total keseluruhan individu atau objek yang memiliki karakteristik yang sama dan menjadi subjek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Amil zakat lazismu Malang Raya yang berjumlah 46 Amil zakat (Sugiyono, 2015).

Sampel merupakan bagian atau subset dari populasi yang diimplementasikan untuk penelitian (Sugiyono, 2016). Teknik dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus, ini memang menjadi pilihan yang tepat jika populasi yang diteliti memiliki jumlah anggota yang relatif kecil dan dapat dijangkau dengan mudah. Teknik ini digunakan karena seluruh populasi Amil zakat sejumlah 46 Amil zakat di Lembaga lazismu Malang Raya dapat diakses relatif mudah oleh peneliti (Hasbiana Dalimunthe, 2018). Berikut ini adalah hasil rekapitulasi keseluruhan populasi penelitian:

Tabel 3. 1
Populasi dan Sampel Penelitian

No	lazismu	Populasi
1	lazismu Kota Malang	11
2	lazismu Kabupaten Malang	18
3	lazismu Kota Batu	17
Jumlah		46

Sumber: Data amil zakat lazismu Malang Raya, diolah peneliti 2023

D. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sekunder. Data sekunder merupakan sumber data yang didapatkan dari dokumen/publikasi/laporan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Data sekunder diperoleh dari artikel, jurnal, internet buku dan kajian ilmiah lainnya. Sumber data sekunder tersebut digunakan untuk mendukung penelitian dan membantu memperoleh informasi yang diperlukan untuk memperkuat argumen

atau hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Data primer merupakan data yang dihasilkan langsung dari objek penelitian, seperti wawancara, observasi, atau kuesioner. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner tersebut berisi daftar pernyataan yang dirancang untuk mengambil data terkait dengan topik penelitian (Sugiyono, 2015).

Dalam penelitian ini untuk mengukur peran mediasi *Psychological Empowerment* pada pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Amil Zakat menggunakan skala likert yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari responden amil zakat lazimu di Malang Raya dengan memberikan serangkaian pernyataan atau item yang relevan dengan variabel yang diteliti, Skala likert adalah salah satu jenis instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, dan penilaian individu atau kelompok terhadap fenomena sosial atau psikologis. Skala Likert terdiri dari beberapa pernyataan atau item yang diurutkan dalam skala dengan skor sebagai berikut:

- a) Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
- b) Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- c) Skor 3 untuk jawaban Netral (N)
- d) Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- e) Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

E. Instrumen Penelitian

Sebelum mengumpulkan data menggunakan kuesioner, penting untuk memastikan bahwa instrumen tersebut valid dan reliabel. Validitas mengacu pada apakah instrumen benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan oleh peneliti, sedangkan reliabilitas mengacu pada seberapa konsisten instrumen dalam memberikan hasil yang sama ketika digunakan berulang kali pada sampel yang sama. Instrument penelitiannya berikut ini:

Tabel 3. 2

Ruang Lingkup Penelitian

Variabel	Indikator	Item
<i>Spiritual Leadership</i> (A. D. Putri, 2020)	1. Visi	1. Pimpinan memberikan visi, misi yang jelas dalam pencapaian tujuan perusahaan 2. Pimpinan selalu mengarahkan bekerja dengan baik dan ikhlas
	2. Kasih sayang altruistic	3. Pimpinan mengarahkan bekerja dengan amanah, jujur, dan tanggung jawab 4. Pimpinan menjaga hubungan yang harmonis dengan para karyawan
	3. Harapan/kepercayaan	5. Pimpinan selalu menasehati karyawan jika terjadi masalah dalam pekerjaan 6. Pimpinan memberikan harapan akan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan 7. Pimpinan saya mampu memberikan motivasi serta arahan dan tujuan yang jelas 8. Pimpinan berusaha menimbulkan kepercayaan karyawan serta konsistensi terhadap peraturan dalam bekerja
<i>Workplace Spirituality</i> (Siregar, 2021)	1. <i>Meaningful work</i>	1. Lingkungan dimana saya bekerja memiliki nilai-nilai yang bersesuaian dengan moral dan prinsip saya 2. Organisasi dimana saya bekerja menerapkan filosofi yang bersesuaian dengan moral
	2. <i>Alignment with organizational value</i>	3. Lingkungan tempat saya bekerja sangat mengapresiasi kejujuran dalam bekerja 4. Integritas sangat penting dalam organisasi tempat saya bekerja

	3. <i>Community</i>	<p>5. Adaptasi sangat penting untuk dilakukan dalam bekerja</p> <p>6. Lingkungan tempat saya bekerja selalu tolong menolong</p>
<i>Psychological Empowerment</i> (Guerrero et al., 2018)	1. Makna	<p>1. Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi saya</p> <p>2. Aktivitas pekerjaan saya secara pribadi bermakna bagi saya</p> <p>3. Pekerjaan yang saya lakukan berarti bagi saya</p>
	2. Kompetensi	<p>4. Saya yakin dengan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya</p> <p>5. Saya percaya diri tentang kemampuan saya untuk melakukan aktivitas kerja saya</p> <p>6. Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya</p>
	3. Penentuan nasib sendiri	<p>7. Saya memiliki otonomi yang signifikan dalam menentukan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya</p> <p>8. Saya dapat memutuskan sendiri bagaimana melakukan pekerjaan saya</p> <p>9. Saya memiliki peluang besar untuk kemandirian dan kebebasan dalam cara saya melakukan pekerjaan saya</p>
	4. Dampak	<p>10. Pengaruh saya terhadap apa yang terjadi di [di lembaga zakat lazismu] sangat besar</p> <p>11. Saya memiliki banyak kontrol atas apa yang terjadi di [di lembaga zakat lazismu]</p> <p>12. Saya memiliki pengaruh signifikan atas apa yang terjadi di [di lembaga zakat lazismu]</p>
Kinerja Amil Zakat (Welan & Rondonuwu, 2019)	1. Perspektif keuangan	<p>1. Tingkat pengembalian modal lembaga sesuai dengan target.</p> <p>2. Pertumbuhan pengelolaan dana zakat, infaq dan sadaqah mengalami peningkatan setiap tahun.</p>
	2. Perspektif Karyawan	<p>3. Lembaga zakat lazismu memberikan layanan yang diinginkan Muzakki</p> <p>4. Muzakki baru terus meningkat disetiap tahunnya.</p> <p>5. Muzakki lama masih terus menggunakan jasa lazismu ini.</p>

	3. Kinerja perspektif proses internal bisnis	6. Lembaga memiliki terobosan-terobosan baru dalam meningkatkan kinerja organisasi lembaga ini. 7. Tidak pernah ada keluhan dari muzakki tentang kualitas lembaga lazismu.
	4. Kinerja perspektif pembelajaran dan pertumbuhan	8. Terdapat peningkatan jumlah jasa layanan 9. Kesejahteraan karyawan meningkat

Sumber: Diolah peneliti, 2023

F. Analisis Data

1. Pendekatan PLS (*Partial Least Square*)

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah teknik statistik multivariat yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel laten dan variabel pengamatan (observasi). PLS merupakan algoritma pemodelan prediktif yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel laten berdasarkan pada sekelompok indikator atau variabel pengamatan yang saling terkait. Teknik PLS ini cocok digunakan pada data yang berskala interval, ordinal, atau bahkan nominal (Ghozali & Latan, 2015). Langkah-langkah permodelan persamaan struktural dengan *Partial Least Squares* (PLS) untuk menganalisis peran mediasi *psychological empowerment* pada pengaruh *spiritual leadership* dan *workplace spirituality* terhadap kinerja amil zakat, penejasannya berikut ini:

a. Perancangan Model Pengukuran (*Outer Model*)

- 1) *Convergent validity* adalah indikator yang mengukur seberapa baik suatu konstruk atau variabel terkait dengan variabel laten atau konstruk yang sama. *Convergent validity* dapat diukur dengan melihat

standardize loading factor, yaitu nilai korelasi antara setiap item indikator dengan konstraknya. Angka yang diharapkan untuk *standardize loading factor* adalah $>0,7$. Namun, menurut Chin, nilai *outer loading* antara 0,5 0,6 sudah cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* (Ghozali, 2011).

- 2) *Discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. AVE mengukur seberapa banyak variansi dari semua item yang diukur oleh suatu konstruk, dan nilai AVE yang diharapkan adalah $>0,5$. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.
- 3) *Composite Reliability* (CR) adalah indeks statistik yang mengukur reliabilitas gabungan dari suatu alat pengukur yang terdiri dari beberapa item atau pertanyaan. CR mengukur sejauh mana item-item tersebut saling konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang diukur. Nilai CR bervariasi antara 0 dan 1, dimana nilai yang lebih tinggi menunjukkan reliabilitas yang lebih baik. Sebagai pedoman umum, nilai CR diatas 0,7 dianggap sebagai reliabilitas yang cukup baik, sementara nilai di atas 0,8 dianggap sebagai reliabilitas yang sangat baik.

4) *Cronbach Alpha* adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengukur reliabilitas atau keandalan suatu skala pengukuran atau instrumen yang terdiri dari beberapa item atau pertanyaan. Nilai *Cronbach Alpha* dapat diterima jika memiliki nilai diatas 0,7.

b. Perancangan Model Struktural (*Inner Model*)

Adalah teknik analisis statistik yang diimplementasikan untuk memprediksi hubungan kausal antara variabel dalam suatu model. Dalam analisis *inner model*, variabel dihubungkan dengan indikator yang diukur oleh unit dari PLS itu sendiri (Ghozali & Latan, 2012)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variansi dalam variabel dependen. *R-square* dapat diinterpretasikan sebagai proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Semakin tinggi nilai *R-square*, semakin baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Namun, *R-square* tidak memberikan informasi tentang seberapa baik model dapat memprediksi nilai-nilai individu dalam variabel dependen.

Selain *R-square*, uji t dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural juga digunakan untuk mengevaluasi model struktural. Uji t digunakan untuk menguji apakah koefisien parameter jalur struktural secara signifikan berbeda dari nol. Jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai kritis, maka koefisien parameter jalur struktural dapat dianggap

signifikan pada tingkat kepercayaan yang ditentukan.

2. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis menggunakan nilai t-statistik dengan tingkat signifikansi (alpha) sebesar 5%, dapat mengambil keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dengan membandingkan nilai t-statistik yang dihitung dengan nilai kritis yang sesuai. Ini berarti bahwa jika nilai t-statistik yang dihitung lebih besar dari 1,96, maka hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Selain itu, pengujian hipotesis juga dapat dilakukan menggunakan nilai probabilitas (p-value). H_a diterima jika nilai $p < 0,05$, yang berarti bahwa jika nilai p-value yang dihitung kurang dari 0,05, maka H_a dapat diterima dan H_0 ditolak (Husein, 2015).

3. Uji Mediasi

Metode pengujian mediasi yang dijelaskan dalam Solimun (2012) mengacu pada analisis regresi dengan menggunakan persamaan mediasi. Persamaan mediasi adalah cara untuk memodelkan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Persamaan mediasi dapat ditulis sebagai berikut (Solimun, 2012):

$$Y = cX + e1$$

$$M = aX + e2$$

$$Y = bM + cX + e3$$

dimana:

X adalah variabel independen

M adalah variabel intervening (mediator)

Y adalah variabel dependen

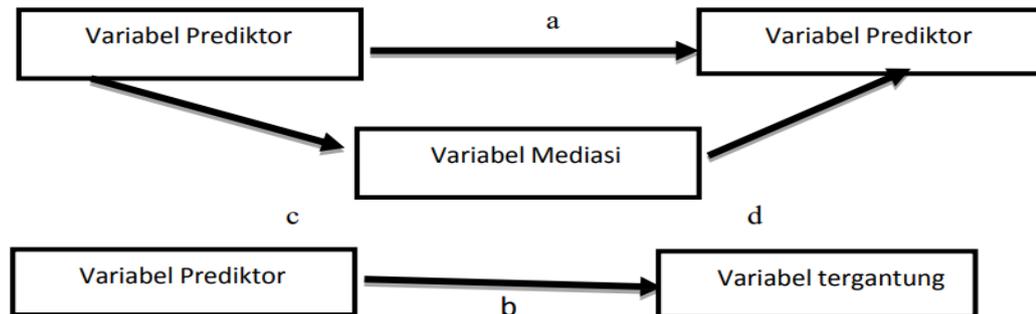
a, b, c', dan c adalah koefisien regresi

e1, e2, dan e3 adalah error atau kesalahan

Untuk menguji apakah M adalah variabel mediasi, dapat dilakukan pengujian dengan tahapan sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh langsung antara X dan Y (c'). Jika c' signifikan, maka M belum dapat dianggap sebagai variabel mediasi.
2. Menguji pengaruh langsung (*direct effect*) antara X dan M (a). Jika a signifikan, maka X dapat mempengaruhi M dan M dapat dianggap sebagai variabel intervening.
3. Menguji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara X dan Y melalui M (ab). Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, dapat dilakukan dengan menghitung nilai t dari koefisien ab. Jika nilai t hitung > nilai t tabel pada tingkat kepercayaan tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.
4. Jika terdapat pengaruh mediasi, selanjutnya dilakukan analisis untuk melihat sifat hubungan antara variabel. Jika hubungan antara X dan Y menjadi tidak signifikan ketika M dimasukkan ke dalam persamaan regresi, maka M dapat dianggap sebagai mediator sempurna. Jika hubungan antara X dan Y tetap signifikan ketika M dimasukkan ke dalam persamaan regresi, maka M dapat dianggap sebagai mediator parsial atau mediator sebagian. Berikut ini penjelasannya dalam bentuk gambar:

Gambar 3. 1 Hubungan Uji Variabel Mediasi



Sumber: Solimun, 2012

Ketika hanya (c) dan (d) yang signifikan, dan (a) tidak signifikan, maka dapat dianggap sebagai mediasi sempurna (*complete mediation*). Ketika (c) dan (d) masih signifikan, namun (a) juga signifikan, maka variabel mediasi dianggap sebagai mediasi sebagian (*partial mediation*). Dalam kasus ketiga, ketika (c) dan (d) signifikan dan (a) juga signifikan, tetapi koefisien (a) hampir sama dengan (b), maka variabel mediasi dianggap tidak signifikan. Jika (c) dan (d) atau keduanya tidak signifikan, maka tidak dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen. Dalam kasus ini, variabel mediasi tidak memiliki peran sebagai mediator dalam hubungan antara variabel independen dan dependen (Solimun, 2012).

G. Definisi Operasional Variabel

i. Spiritual Leadership (X1)

Gaya kepemimpinan spiritual didasarkan pada sikap dan nilai-nilai spiritual yang digunakan untuk memotivasi dan menginspirasi orang lain dalam organisasi. Gaya ini fokus pada pemahaman tentang makna dan tujuan hidup yang lebih dalam dan merangsang keinginan individu untuk mencapai potensi

tertinggi mereka.

Indikator-indikator dalam variabel ini adalah visi, kasih sayang altruistic dan harapan/kepercayaan

ii. *Workplace Spirituality (X2)*

Workplace Spirituality adalah kerangka nilai-nilai yang dianut oleh organisasi yang terlihat dalam budayanya yang mempromosikan perasaan kepuasan karyawan dalam proses kerja melalui transendensi, juga memberikan rasa koneksi karyawan dengan perasaan fasilitasi orang lain. Kelengkapan dan kegembiraan. spiritualitas,

Indikator-indikator dalam variabel ini adalah *Meaningful work, Alignment with organizational value, Community.*

iii. *Psychological Empowerment (Z)*

Psychological Empowerment didefinisikan sebagai proses motivasi dimana karakteristik yang melekat, serta factor lingkungan, mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menemukan makna, meningkatkan kompetensi, dan penentuan diri yang diperlukan untuk mempengaruhi lingkungan mereka. Pemberdayaan psikologis berfokus pada keadaan psikologis karyawan yang mengalami pemberdayaan dan reaksi mereka terhadap kondisi pemberdayaan structural.

Indikator-indikator dalam variabel ini adalah makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak.

iv. Kinerja Amil Zakat

Mendefinisikannya sebagai pencapaian suatu tujuan oleh seorang

karyawan seperti yang diharapkan oleh organisasi. Dengan demikian, prestasi kerja adalah perilaku yang diinginkan yang ditampilkan oleh karyawan di tempat kerja.

Indikator-indikator dalam variabel ini adalah Perspektif keuangan, Perspektif Karyawan, Kinerja perspektif proses internal bisnis dan Kinerja perspektif pembelajaran dan pertumbuhan

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Penelitian

Sebagai lembaga zakat tingkat nasional, lazismu didirikan oleh PP. Muhammadiyah pada tahun 2002 dan kemudian dikukuhkan oleh Menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional melalui Surat Keputusan No. 457/21 November 2002. Tindakan ini dilakukan setelah berlakunya Undang-undang Zakat No. 23 tahun 2011, Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 2014, dan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 333 tahun 2015.

Melalui perannya sebagai lembaga amil zakat nasional, lazismu bertujuan untuk memberdayakan masyarakat dengan memanfaatkan dana zakat, infaq, wakaf, dan sumbangan dermawan lainnya secara produktif. Lembaga ini menerima sumbangan dari individu, lembaga, perusahaan, dan instansi lainnya untuk kemudian didayagunakan dalam program-program pemberdayaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip zakat. Pada tahun 2016, lazismu kembali dikukuhkan sebagai lembaga amil zakat nasional melalui Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 730 tahun 2016. Hal ini menunjukkan pengakuan dan dukungan pemerintah terhadap peran lazismu dalam pengelolaan zakat di tingkat nasional.

lazismu didirikan dengan latar belakang yang mencakup dua faktor utama. Pertama, kemiskinan yang masih meluas, kebodohan, dan indeks pembangunan manusia yang rendah di Indonesia. Semua ini berkontribusi pada ketidakadilan sosial yang lemah di negara ini. Kedua, zakat diyakini memiliki potensi untuk

memperoleh keadilan sosial, pembangunan SDM, dan meminimalisir kemiskinan. Indonesia, sebagai negara mayoritas berstatus muslim terbesar di dunia, mempunyai potensi zakat, infaq, dan wakaf yang signifikan.

Visi dari lazismu adalah menjadi lembaga amil zakat terpercaya. Dan misinya meliputi: Optimalisasi pengelolaan ZIS yang amanah, profesional, dan transparan: Optimalisasi pendayagunaan ZIS yang kreatif, inovatif, dan produktif: Optimalisasi pelayanan donator (Profil/lazismumalang, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi *psychological empowerment* pada pengaruh *spiritual leadership* dan *workplace spirituality* terhadap kinerja Amil Zakat di lazismu Malang Raya. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan studi empiris dan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 46 responden, terdiri dari 11 Amil zakat lazismu Kota Malang, 18 Amil zakat lazismu Kab. Malang, dan 17 Amil zakat zakat lazismu Kota Batu. Riset ini diimplementasikan dalam rentang waktu dari 03 Maret hingga 27 Mei 2023.

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian digunakan untuk menguji pengaruh *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, *psychological empowerment*, terhadap kinerja Amil Zakat. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis peran mediasi *psychological empowerment* pada pengaruh *spiritual leadership* dan *workplace spirituality* terhadap kinerja Amil Zakat.

Dengan menggunakan analisis data yang relevan berupa software Smart PLS versi 3.3.9, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh *spiritual leadership* dan *workplace spirituality* terhadap

kinerja Amil Zakat di lazismu Malang Raya. Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada peran mediasi *psychological empowerment* dalam menjelaskan hubungan tersebut.

1. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Berdasarkan jenis kelamin responden

Data yang di-*input* dari 46 responden diperoleh data berdasarkan jenis kelamin responden, selengkapnya terdapat pada table berikut ini:

Tabel 4. 1

Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi
Laki-laki	34
Perempuan	12
Total	46

Sumber: Data dikelola oleh peneliti, 2023

Dari data yang disajikan, terdapat 46 responden yang dibedakan menjadi dua kategori jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Dari jumlah tersebut, 34 responden atau 73,9% merupakan laki-laki, sedangkan 12 responden atau 26,1% merupakan perempuan. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan persentase sebesar 73,9%.

b. Berdasarkan usia responden

Data kuesioner yang di-*input* dari 46 responden diperoleh data responden berdasarkan usia, selengkapnya terdapat pada table berikut ini:

Tabel 4. 2
Berdasarkan Usia Responden

Usia	Frekuensi
< 20 tahun	1
21-30 tahun	23
31- 40 tahun	12
41- 50 tahun	7
> 51 tahun	3
Total	46

Sumber: Data dikelola oleh peneliti, 2023

Data dari table 4.2, dapat disimpulkan bahwa dari total 46 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 34% berada dalam rentang usia 21-30 tahun. Selain itu, terdapat sejumlah responden dari kelompok usia lainnya seperti 31-40 tahun (12 responden atau 29%), 41-50 tahun (7 responden atau 15%), dan >51 tahun (3 responden atau 8,7%). Sedangkan jumlah responden dengan usia <20 tahun hanya sebanyak 1 responden atau 2,2%. Kelompok usia 21-30 tahun merupakan kelompok terbesar yang berpartisipasi sebanyak 34%

c. Berdasarkan tingkat pendidikan responden

Data kuesioner yang di-*input* dari 46 responden diperoleh data responden berdasarkan Tingkat Pendidikan, lebih lengkapnya perhatikan table berikut ini:

Tabel 4. 3**Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi
SMA/SMK/Sederajat	6
D4	1
Strata-1	31
Strata-2	6
Strata-3	2
Total	46

Sumber: Data dikelola oleh peneliti, 2023

Berdasarkan table diatas, dari total 46 responden yang terlibat dalam penelitian, terdapat 5 kategori yang dibedakan berdasarkan tingkat pendidikan mereka meliputi SMA/SMK/Sederajat: 6 responden atau 13,1% dari total, D4: 1 responden atau 2,2% dari total, strata-1: 31 responden atau 67,4% dari total, strata-2: 6 responden atau 13% dari total, strata-3: 2 responden atau 4,3% dari total. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan strata-1, dengan jumlah 67,4% dari total responden.

d. Berdasarkan lama bekerja responden

Data kuesioner yang di-*input* dari 46 responden diperoleh data responden berdasarkan lama bekerja, perhatikan table berikut ini:

Table 4. 4**Berdasarkan Lama Bekerja Responden**

Lama Bekerja	Frekuensi
0 – 3 Tahun	22
3 – 6 Tahun	13
> 6 Tahun	11
Total	46

Sumber: Data dikelola oleh peneliti, 2023

Berdasarkan data dalam Tabel 4.4, terdapat 46 responden yang terbagi menjadi tiga kategori berdasarkan lama bekerja. Dari jumlah tersebut, terdapat 22 responden atau 50% yang memiliki pengalaman kerja antara 0-3 tahun, 13 responden atau 28% memiliki lama bekerja antara 3-6 tahun, dan 11 responden atau 22% memiliki pengalaman kerja >6 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja antara 0-3 tahun sebanyak 50%.

e. Berdasarkan status perkawinan responden

Data yang di-*input* dari 46 responden diperoleh data berdasarkan status perkawinan, selengkapnya terdapat pada table berikut ini:

Tabel 4. 5**Berdasarkan Status Perkawinan Responden**

Status Perkawinan	Frekuensi
Nikah	25
Belum nikah	21
Total	46

Sumber: Data dikelola oleh peneliti, 2023

berdasarkan table 4.5, terlihat bahwa dari 46 responden dalam penelitian ini, 25 responden atau 54,3% telah menikah, sementara 21 responden atau 45,7% masih belum menikah. Oleh karena itu, mayoritas responden dalam penelitian ini dikategorikan sebagai sudah menikah dengan persentase 54,3%.

2. Analisis statistik deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang nilai rata-rata, simpang baku, serta rentang nilai dari masing-masing variabel yang terdapat dalam UTAUT dan IS Success Model. Penelitian ini, digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) untuk uji pengukuran model dan uji hipotesis. Hal ini menunjukkan bahwa jika terdapat perbedaan atau hubungan antar variabel, perbedaan atau hubungan tersebut dianggap signifikan jika peluang kejadian secara acak kurang dari 5%. Tabel 4.6 memberikan informasi tentang statistik deskriptif dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, lihatlah table berikut ini:

Tabel 4. 6

Statistik Deskriptif

Variabel		Mean	Standar Deviasi
<i>Spiritual Leadership (X1)</i>	SL1	4.109	0.819
	SL2	4.109	0.787
	SL3	4.370	0.638
	SL4	4.174	0.916
	SL5	4.261	0.871
	SL6	3.826	0.871
	SL7	4.217	0.883

	SL8	4.065	1.092
<i>Workplace Spirituality</i> (X2)	WS1	4.326	0.861
	WS2	3.978	1.310
	WS3	4.391	0.766
	WS4	4.348	0.865
	WS5	4.130	0.991
	WS6	4.196	0.900
Kinerja Amil Zakat (Y)	KA1	4.609	0.488
	KA2	4.304	0.777
	KA3	4.283	0.825
	KA4	4.413	0.739
	KA5	4.435	0.712
	KA6	4.239	0.937
	KA7	4.196	0.824
	KA8	4.022	0.847
	KA9	4.239	0.785
<i>Psychological Empowerment</i> (Z)	PE1	4.000	1.043
	PE2	4.109	1.005
	PE3	4.022	1.011
	PE4	4.022	0.921
	PE5	3.913	1.282
	PE6	4.065	1.092
	PE7	3.957	1.160
	PE8	3.565	0851
	PE9	3.630	1.325
	PE10	3.609	1.293
	PE11	3.761	1.288
	PE12	3.761	1.288

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2023

Terdapat empat variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Berikut

adalah ringkasan dari masing-masing variabel beserta hasil analisis yang disajikan dalam Tabel 4.6:

1. Variabel *Spiritual Leadership* (X1): Variabel ini terdiri dari tiga indikator, yaitu visi, kasih sayang altruistik, dan harapan/kepercayaan. Ketiga indikator tersebut dijelaskan melalui 8 item pernyataan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item SL.3 dengan skor 4.370. Item dengan nilai rata-rata terendah adalah SL.6 dengan skor 3.826. Hal ini menunjukkan bahwa item SL.3 yang berbunyi “Pimpinan mengarahkan bekerja dengan amanah, jujur, dan tanggung jawab” dinilai paling baik pelaksanaannya oleh responden daripada item-item yang lain, sedangkan item SL.6 yang berbunyi “Pimpinan memberikan harapan akan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan” dinilai paling rendah pelaksanaannya oleh responden daripada item-item yang lain.
2. Variabel *Workplace Spirituality* (X2): Variabel ini terdiri dari tiga indikator, yaitu *meaningful work*, *alignment with organizational value*, dan *community*. Ketiga indikator tersebut dijelaskan melalui 6 item pernyataan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item WS.3 dengan skor 4.391. Item dengan nilai rata-rata terendah adalah WS.2 dengan skor 3.978. Hal ini menunjukkan bahwa item WS.3 yang berbunyi “Lingkungan tempat saya bekerja sangat mengapresiasi kejujuran dalam bekerja” dinilai paling baik pelaksanaannya oleh responden daripada item-item yang lain, sedangkan item WS.2 yang

berbunyi “Organisasi dimana saya bekerja menerapkan filosofi yang bersesuaian dengan moral” dinilai paling rendah pelaksanaannya oleh responden daripada item-item yang lain.

3. Variabel Kinerja Amil Zakat (Y): Variabel ini terdiri dari empat indikator, yaitu perspektif keuangan, perspektif karyawan, kinerja perspektif proses internal bisnis, dan kinerja perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Keempat indikator tersebut dijelaskan melalui 9 item pernyataan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item KA.1 dengan skor 4.609. Item dengan nilai rata-rata terendah adalah KA.8 dengan skor 4.022. Hal ini menunjukkan bahwa item KA.1 yang berbunyi “Tingkat pengembalian modal lembaga sesuai dengan target.” dinilai paling baik pelaksanaannya oleh responden daripada item-item yang lain, sedangkan item KA.8 yang berbunyi “Terdapat peningkatan jumlah jasa layanan” dinilai paling rendah pelaksanaannya oleh responden daripada item-item yang lain.
4. Variabel *Psychological Empowerment* (Z): Variabel ini terdiri dari tiga indikator, yaitu makna, kompetensi, dan penentuan nasib sendiri. Ketiga indikator tersebut dijelaskan melalui 12 item pernyataan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item PE.2 dengan skor 4.109. Item dengan nilai rata-rata terendah adalah PE.8 dengan skor 3.565. Hal ini menunjukkan bahwa item PE.2 yang berbunyi “Aktivitas pekerjaan saya secara pribadi bermakna bagi saya” dinilai paling baik pelaksanaannya oleh responden daripada item-item yang lain,

sedangkan item PE.8 yang berbunyi “Saya dapat memutuskan sendiri bagaimana melakukan pekerjaan saya” dinilai paling rendah pelaksanaannya oleh responden daripada item-item yang lain.

B. Hasil Uji SmartPLS 3.3.9

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis yang kuat. Salah satu keunggulan PLS adalah tidak mengasumsikan bahwa data harus diukur pada tingkat tertentu atau memiliki pengukuran yang spesifik. Ini memungkinkan PLS digunakan dalam situasi dimana data yang tersedia mungkin terbatas atau tidak memenuhi asumsi-asumsi metode analisis lainnya (Husein, 2015) PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori dalam penelitian. Dalam penelitian yang diajukan, tujuan pengujian hipotesis adalah untuk menganalisis peran mediasi *Psychological Empowerment* pada pengaruh *Spiritual Leadership* dan *Workplace Spirituality* terhadap kinerja Amil Zakat menggunakan alat analisis SmartPLS 3.3.9.

Analisis PLS terdiri dari dua submodel, yaitu model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran, juga dikenal sebagai model ekstrinsik, digunakan untuk menunjukkan bagaimana variabel yang diamati atau teramati mewakili variabel laten yang ingin diukur. Model ini membantu menghubungkan pengukuran empiris dengan konstruk teoretis yang mendasarinya. Model struktural, atau yang lebih umum dikenal sebagai model internal, digunakan untuk menunjukkan hubungan antara variabel laten atau struktur yang diamati dalam penelitian. Model ini memperlihatkan kekuatan estimasi atau hubungan antara variabel laten yang terlibat (Ghozali, I., & Latan, 2012). Langkah-langkah pengujian dengan PLS

selanjutnya dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis *outer model* berfokus pada menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan dalam penelitiannya valid dan reliabel. Dalam hal ini, terdapat empat variabel laten yang diukur, yaitu *Spiritual Leadership* (X1), *Workplace Spirituality* (X2), Kinerja Amil Zakat (Y), dan *Psychological Empowerment* (Z). *Outer model* akan membantu mendefinisikan bagaimana setiap indikator terkait dengan variabel laten tersebut. Perancangan model pengukuran harus didasarkan pada definisi operasional variabel yang telah disesuaikan dengan proses perancangan instrumen penelitian (Husein, 2015)..

a. *Convergent Validity*

Convergent validity adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana indikator atau item pengukuran dari suatu variabel laten atau konstruk tertentu saling terkait. Satu metode umum yang digunakan untuk mengukur *convergent validity* adalah melalui analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis/CFA*). Dalam CFA, standar *loading factor* adalah koefisien yang menggambarkan kekuatan hubungan antara variabel laten atau konstruk dengan indikatornya. Nilai standar *loading factor* yang diharapkan biasanya $>0,7$. untuk menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara indikator dan konstruk. Nilai 0,5 hingga 0,6 dapat dianggap cukup untuk memenuhi

syarat *convergent validity* (Ghozali, I., & Latan, 2012). Tabel 4.7 berikut ini hasil uji *outer model*:

Table 4. 7

Nilai Validitas Konvergen *Spiritual Leadership* (X1)

Indikator	Item	Loading factor	Keterangan
Visi	SL.1	0.811	Valid
	SL.2	0.882	Valid
Kasih sayang altruistic	SL.3	0.882	Valid
	SL.4	0.804	Valid
Harapan/kepercayaan	SL.5	0.900	Valid
	SL.6	0.785	Valid
	SL.7	0.759	Valid
	SL.8	0.878	Valid

Sumber: Hasil analisis data dengan SmartPLS, oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel *Spiritual Leadership* (X1) terdiri dari tiga indikator: Visi, Kasih sayang altruistic dan Harapan/kepercayaan. Indikator-indikator ini merefleksikan variabel *Spiritual Leadership* dengan hasil *loading factor* yang signifikan >0.7 . Indikator kepercayaan (SL.5) memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap variabel *Spiritual Leadership* dengan nilai *loading factor* sebesar 0.900. Hal ini menunjukkan bahwa item SL.5 yang berbunyi “Pimpinan selalu menasehati karyawan jika terjadi masalah dalam pekerjaan” dinilai implementasinya sangat penting oleh responden.

Table 4. 8**Nilai Validitas Konvergen *Workplace Spirituality* (X2)**

Indikator	Item	Loading factor	Keterangan
<i>Meaningful work</i>	WS.1	0.860	Valid
	WS.2	0.828	Valid
<i>Alignment with organizational value</i>	WS.3	0.916	Valid
	WS.4	0.884	Valid
<i>Community</i>	WS.5	0.941	Valid
	WS.6	0.902	Valid

Sumber: Hasil analisis data dengan SmartPLS, oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.8 terdapat tiga indikator yang mempengaruhi variabel *Workplace Spirituality* (X2), yaitu *Meaningful work*, *Alignment with organizational value* dan *Community*. Dalam hasil analisis, ketiga indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai *loading factor* >0.7 , yang mengindikasikan bahwa mereka secara kuat merefleksikan variabel *Workplace Spirituality*. Dari ketiga indikator tersebut, indikator *Community* memiliki nilai *loading factor* yang paling tinggi, yaitu sebesar 0.941 pada item WS.5. Hal ini menunjukkan bahwa indikator *Community* (WS.5) memiliki kontribusi yang paling dominan dalam mempengaruhi *Workplace Spirituality*. Dengan kata lain, item WS.5 yang berbunyi “Adaptasi sangat penting untuk dilakukan dalam bekerja” keberadaan item tersebut sangat penting bagi responden.

Table 4. 9**Nilai Validitas Konvergen Kinerja Amil Zakat (Y)**

Indikator	Item	Loading factor	Keterangan
Finansial	KA.1	0.942	Valid
	KA.2	0.920	Valid
Karyawan	KA.3	0.918	Valid
	KA.4	0.925	Valid
	KA.5	0.940	Valid
Bisnis Internal	KA.6	0.862	Valid
	KA.7	0.931	Valid
Pembelajaran dan pertumbuhan	KA.8	0.875	Valid
	KA.9	0.885	Valid

Sumber: Hasil analisis data dengan SmartPLS, oleh peneliti 2023

Terdapat empat indikator yang signifikan dalam mencerminkan Kinerja Amil Zakat. Indikator-indikator tersebut adalah Finansial, Karyawan, Bisnis Internal dan Pembelajaran dan Pertumbuhan. Berdasarkan nilai *loading factor* yang tercantum dalam table 4.9, indikator Finansial merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0.942 pada item KA.1. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Finansial memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Amil Zakat. dari keempat indikator yang ada, item yang berbunyi “Tingkat pengembalian modal lembaga sesuai dengan target” memiliki kontribusi yang paling signifikan terhadap Kinerja Amil Zakat. Dengan kata lain, keberadaan item KA.1 sangat penting bagi responden.

Tabel 4. 10

Nilai Validitas Konvergen *Psychological Empowerment* (Z)

Indikator	Item	Loading factor	Keterangan
Makna	PE.1	0.903	Valid
	PE.2	0.897	Valid
	PE.3	0.931	Valid
Kompetensi	PE.4	0.935	Valid
	PE.5	0.813	Valid
	PE.6	0.968	Valid
Penentuan nasib sendiri	PE.7	0.951	Valid
	PE.8	0.789	Valid
	PE.9	0.915	Valid
Dampak	PE.10	0.931	Valid
	PE.11	0.928	Valid
	PE.12	0.931	Valid

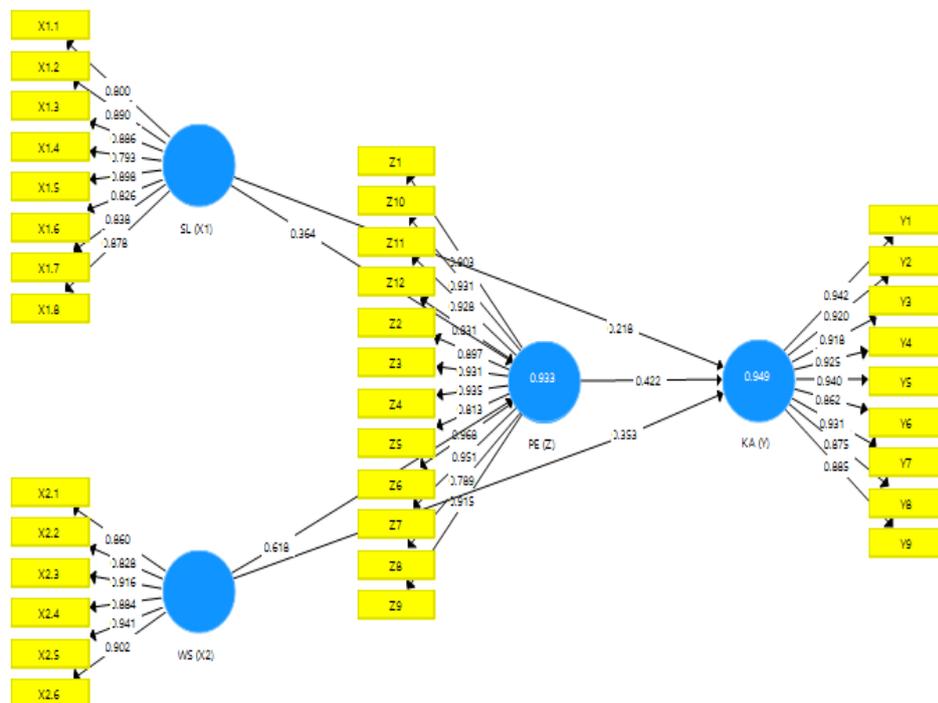
Sumber: Hasil analisis data dengan SmartPLS, oleh peneliti 2023

Psychological Empowerment (Z) terdiri dari empat indikator, yaitu Makna, Kompetensi, Penentuan nasib sendiri, dan Dampak. Semua empat indikator ini *mempengaruhi Psychological Empowerment* secara signifikan, dengan nilai *loading factor* >0.7. Dalam hal ini, indikator Kompetensi memiliki nilai *loading factor* yang paling tinggi, yaitu 0.968 pada item PE.6 Dengan demikian, indikator Kompetensi (PE.6) adalah faktor yang paling kuat atau dominan dalam mempengaruhi *Psychological Empowerment*. Artinya, dalam konteks ini, tingkat kompetensi yang dialami oleh individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *Psychological Empowerment* yang dirasakan. Dengan kata lain, item PE.6

yang berbunyi “Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya” sangat penting keberadaannya bagi responden.

Gambar 4. 1

Hasil Algoritma SmartPLS



Sumber: Hasil analisis data dengan SmartPLS, oleh peneliti 2023

Berdasarkan gambar 4.1 yang dihasilkan oleh algoritma SmartPLS, terlihat bahwa setiap indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai *loading factor* >0.7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki validitas diskriminan yang baik, yang berarti bahwa indikator-indikator tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang lain.

b. Discriminant Validity

Convergent validity adalah salah satu aspek dalam penilaian validitas suatu alat pengukuran, seperti kuesioner atau skala. *Convergent*

validity mengacu pada sejauh mana alat pengukuran tersebut secara konsisten mengukur konstruk yang sama atau memiliki hubungan yang erat dengan konstruk lain yang seharusnya berkorelasi dengannya. Nilai faktor loading berkisar antara -1 hingga 1, dan nilai yang lebih tinggi menunjukkan hubungan yang lebih kuat antara item pengukuran dan faktor yang diukur. Umumnya, nilai faktor loading $>0,7$ dianggap cukup baik, namun menurut imam ghozali nilai beban eksternal 0,5-0,6 dianggap cukup (Ghozali, I., & Latan, 2012). Hasil output *outer loading* terdapat pada table 4.11 berikut ini

Table 4. 11

Nilai Validitas Diskriminan (*Cross Loading*)

Item	<i>Spiritual Leadership</i> (X1)	<i>Workplace Spirituality</i> (X2)	Kinerja Amil Zakat (Y)	<i>Psychological Empowerment</i> (Z)
SL1	0.800	0.711	0.704	0.677
SL 2	0.890	0.833	0.828	0.844
SL 3	0.886	0.776	0.795	0.783
SL 4	0.793	0.693	0.772	0.694
SL 5	0.898	0.852	0.842	0.826
SL 6	0.826	0.714	0.795	0.802
SL 7	0.838	0.826	0.805	0.842
SL 8	0.878	0.892	0.856	0.896
WS 1	0.762	0.916	0.815	0.798
WS 2	0.688	0.884	0.771	0.781
WS 3	0.847	0.941	0.852	0.861
WS 4	0.843	0.902	0.872	0.842
WS 5	0.931	0.915	0.928	0.940

WS 6	0.858	0.890	0.864	0.871
KA 1	0.872	0.915	0.942	0.930
KA 2	0.913	0.890	0.920	0.877
KA 3	0.891	0.899	0.918	0.879
KA 4	0.833	0.868	0.925	0.880
KA 5	0.868	0.913	0.940	0.921
KA 6	0.815	0.811	0.862	0.770
KA 7	0.876	0.881	0.931	0.907
KA 8	0.757	0.799	0.875	0.824
KA 9	0.880	0.875	0.885	0.902
PE 1	0.834	0.876	0.899	0.903
PE 2	0.826	0.868	0.844	0.897
PE 3	0.866	0.901	0.885	0.931
PE 4	0.897	0.888	0.893	0.935
PE 5	0.745	0.776	0.740	0.913
PE 6	0.919	0.930	0.934	0.968
PE 7	0.901	0.891	0.908	0.951
PE 8	0.698	0.728	0.930	0.789
PE 9	0.872	0.899	0.918	0.915
PE 10	0.877	0.893	0.895	0.931
PE 11	0.866	0.879	0.902	897
PE 12	0.810	0.785	0.839	0.931

Sumber: Hasil analisis data dengan SmartPLS, oleh peneliti 2023

Dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa Salah satu cara untuk mengevaluasi validitas diskriminan adalah dengan memeriksa nilai *cross-loading* variabel pada faktor-faktor yang dipilih. Table 4.11 sudah memiliki nilai *cross-loading* variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai *cross-loading* variabel lain dengan nilai yang signifikan, yakni $>0,50$,

sehingga dianggap instrumen dalam penelitian ini memenuhi validitas diskriminan.

Selanjutnya, perlu membandingkan nilai-nilai ini dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, maka dapat dikatakan bahwa konstruk-konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Untuk nilai AVE yang diharapkan adalah >0.5 . seperti pada table 4.12 berikut ini:

Tabel 4. 12
Nilai AVE (*Average Extracted*)

Variabel Penelitian	AVE
<i>Spiritual Leadership (X1)</i>	0.694
<i>Workplace Spirituality (X2)</i>	0.791
Kinerja Amil Zakat (Y)	0.811
<i>Psychological Empowerment (Z)</i>	0.812

Sumber: Hasil analisis data dengan SmartPLS, oleh peneliti 2023

Dari tabel 4.12, dapat dinyatakan bahwa semua indikator memenuhi kriteria reliabilitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai (AVE) >0.5 , yang merupakan kriteria yang direkomendasikan untuk validitas diskriminan. Oleh karena itu, semua konstruk dalam model yang diestimasi dapat dikatakan memenuhi validitas diskriminan.

c. *Composite Reliability*

Reliabilitas Komposit adalah sebuah indeks yang mengukur sejauh mana suatu alat pengukur atau instrumen pengukuran dapat diandalkan.

Indeks ini mengukur kestabilan dan kekonsistenan pengukuran reliabilitas gabungan dari suatu perubahan laten atau konstruk. nilai *Composite Reliability* sebesar >0.70 dianggap sebagai indikator reliabilitas yang tinggi. Perhatikan table 4.13 berikut ini:

Tabel 4. 13
Nilai Keandalan Komposit

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>
<i>Spiritual Leadership (X1)</i>	0.948
<i>Workplace Spirituality (X2)</i>	0.958
Kinerja Amil Zakat (Y)	0.978
<i>Psychological Empowerment (Z)</i>	0.981

Sumber: Hasil analisis data dengan SmartPLS, oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.13, semua variabel penelitian (*Spiritual Leadership, Workplace Spirituality, Kinerja Amil Zakat, dan Psychological Empowerment*) memiliki nilai *Composite Reliability* yang >0.70 . Umumnya, nilai reliabilitas >0.70 dianggap memadai untuk memastikan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

d. *Cronbach Alpha*

Cronbach's alpha adalah salah satu ukuran reliabilitas internal yang paling umum digunakan dalam penelitian. nilai *Cronbach's alpha* >0.70 dianggap dapat diterima untuk menunjukkan reliabilitas yang memadai.

Tabel 4. 14
Nilai Cronbach's Alpha

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha
<i>Spiritual Leadership (X1)</i>	0.936
<i>Workplace Spirituality (X2)</i>	0.947
Kinerja Amil Zakat (Y)	0.974
<i>Psychological Empowerment (Z)</i>	0.975

Sumber: Hasil Analisis data dengan SmartPLS, oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.14, hasil output *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel penelitian menunjukkan nilai yang baik. Nilai *Cronbach's Alpha* >0.70 menunjukkan reliabilitas yang baik, yang berarti bahwa variabel tersebut dapat diandalkan dalam mempresentasikan variabel laten yang terkait. Dalam riset ini, *Spiritual Leadership* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,936, *Workplace Spirituality* sebesar 0,947, Kinerja Amil Zakat sebesar 0,974, dan *Psychological Empowerment* sebesar 0,975. Semua nilai ini melebihi ambang batas 0,70, yang menunjukkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 4.15 menunjukkan hasil pengujian model struktural menggunakan *R-Square* pada setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen dalam penelitian yang dilakukan. Hasil pengujian menunjukkan nilai *R-Square* untuk masing-masing variabel menggunakan SmartPLS sebagai berikut:

Table 4. 15
Nilai *R-Square*

Variabel Penelitian	R-Square
Kinerja Amil Zakat (Y)	0.946
<i>Psychological Empowerment</i> (Z)	0.924

Sumber: Hasil analisis data dengan SmartPLS, oleh peneliti 2023

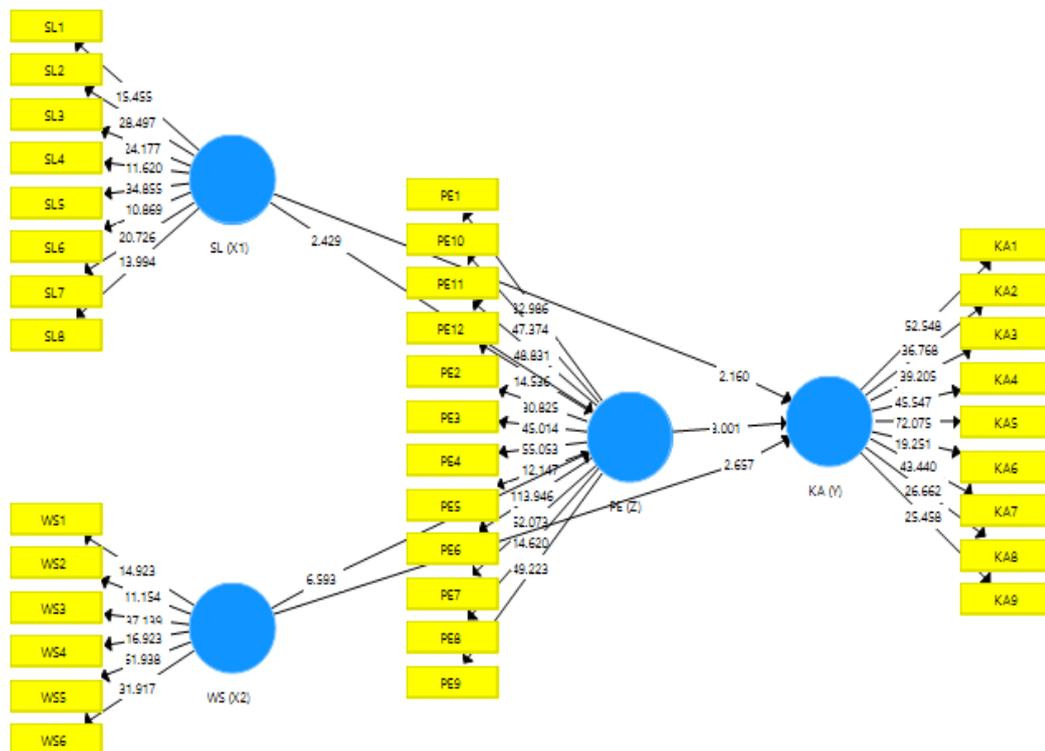
Dari Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Penelitian "Kinerja Amil Zakat (Y)" adalah 0.946 atau 94,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 94,6% dari variasi dalam data Kinerja Amil Zakat dapat dijelaskan oleh model yang digunakan dalam penelitian ini. Sisanya, yaitu 5,4%, kemungkinan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Selanjutnya, nilai *R-Square* untuk variabel Penelitian "*Psychological Empowerment* (Z)" adalah 0.924 atau 92,4%. Ini berarti sebanyak 92,4% variasi dalam data *Psychological Empowerment* dapat dijelaskan oleh model penelitian ini. Sisanya, yaitu 7,6%, mungkin dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang belum termasuk dalam penelitian.

C. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis secara statistik, dibutuhkan nilai t-statistik dan p-value. T-statistik mengukur seberapa signifikan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Nilai p-value adalah probabilitas bahwa nilai t-statistik yang diamati dapat terjadi secara acak jika hipotesis nol benar. Jika p-value <0,05 maka hipotesis dapat diterima.

Gambar 4. 2
Hasil PLS *BootStraping*



Sumber: Hasil analisis data dengan SmartPLS, diolah peneliti 2023

Hasil pengujian hipotesis pada gambar 4.2 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *Spiritual Leadership* (X1) memiliki angka t-statistik terhadap Kinerja Amil Zakat (Y) sebesar 2.208.
2. Variabel *Workplace Spirituality* (X2) memiliki angka t-statistik terhadap Kinerja Amil Zakat (Y) sebesar 2.569.
3. Variabel *Psychological Empowerment* (Z) memiliki angka t-statistik terhadap Kinerja Amil Zakat sebesar 3.099.
4. Variabel *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Psychological Empowerment* sebesar 2.524.

5. Variabel *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh terhadap *Psychological Empowerment* sebesar 6.593.
6. Variabel mediasi *Psychological Empowerment* pada pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja amil zakat tidak memiliki pengaruh t-statistik sebesar 1.875.
7. Variabel mediasi *Psychological Empowerment* pada pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap kinerja amil zakat memiliki pengaruh t-statistik sebesar 2.698.

Table 4. 16

Hasil Uji *Direct Effect* Dan *indirect Effect*

	Variabel penelitian	Original Sample (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	Tstatistik (O/STDEV)	P Value	Ket
Pengaruh Langsung	SL-KA	0.197	0.186	0.089	2.208	0.028	Diterima
	WS-KA	0.355	0.350	0.138	2.569	0.010	Diterima
	PE-KA	0.444	0.459	0.143	3.099	0.002	Diterima
	SL-PE	0.272	0.261	0.108	2.524	0.012	Diterima
	WS-PE	0.709	0.720	0.103	6.870	0.000	Diterima
Mediasi	SL-PE-KA	0.121	0.119	0.064	1.875	0.061	Ditolak
	WS-PE-KA	0.315	0.331	0.117	2.698	0.007	Diterima

Sumber: Hasil analisis data dengan SmartPLS, oleh peneliti 2023

Dari tabel 4.17 dapat dinyatakan bahwa Pengaruh Langsung (*Direct Effect*): *Spiritual Leadership* (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Amil Zakat (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.197. *Workplace Spirituality* (X2) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Amil Zakat (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.355. *Psychological Empowerment* (Z) memiliki pengaruh langsung

terhadap Kinerja Amil Zakat (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.444. *Spiritual Leadership* (X1) memiliki pengaruh langsung terhadap *Psychological Empowerment* (Z) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.272. *Workplace Spirituality* (X2) memiliki pengaruh langsung terhadap *Psychological Empowerment* (Z) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.709. Pengaruh Tidak Langsung/Mediasi (*Indirect Effect*): Pengaruh *Spiritual Leadership* (X1) terhadap Kinerja Amil Zakat (Y) tidak dimediasi oleh *Psychological Empowerment* (Z) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.121. Pengaruh *Spiritual Leadership* (X1) terhadap Kinerja Amil Zakat (Y) dimediasi oleh *Psychological Empowerment* (Z) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.315.

HIPOTESIS:

H1: *Spiritual Leadership* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Amil Zakat (Y)

Hasil uji hipotesis pada tabel 4.16 menunjukkan adanya pengaruh langsung *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Amil Zakat. Koefisiennya sebesar 0.197, P-Value atau estimasi diberikan dengan nilai 0.028, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (0.05). T-Statistik diberikan dengan nilai 2.208, yang lebih besar dari nilai t kritis yang sesuai untuk tingkat kepercayaan yang digunakan (1.196). Dengan kata lain, jika seseorang memiliki *Spiritual Leadership* yang baik, maka mereka cenderung memiliki Kinerja Amil Zakat yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Amil Zakat. Dengan demikian, H1 dapat DITERIMA.

H2: *Workplace Spirituality* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap

Kinerja Amil Zakat (Y)

Hasil uji hipotesis pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung *Workplace Spirituality* (spiritualitas di tempat kerja) terhadap Kinerja Amil Zakat (kinerja pengurus zakat). Koefisien yang diperoleh adalah 0.355, P-Value atau estimasi sebesar 0.010 (<0.05) dan T-Statistik sebesar 2.569 (>1.196), yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara dua variabel ini. Dengan kata lain, jika seseorang memiliki *Workplace Spirituality* yang baik, maka kinerja Amil Zakat akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis H2 dalam penelitian ini DITERIMA.

H3: *Psychological Empowerment* (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Amil Zakat (Y)

Hasil pengujian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Amil Zakat. Nilai koefisien 0.444 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif *Psychological Empowerment* terhadap Kinerja Amil Zakat, yang berarti jika seseorang memiliki *Psychological Empowerment* yang baik, maka Kinerja Amil Zakat akan tercapai. Selanjutnya, nilai P-Value atau estimasi 0.002 (<0.05) dan T-Statistik 3.099 > 1.196 menunjukkan bahwa pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap Kinerja Amil Zakat secara statistik signifikan. Dengan demikian, hipotesis H3 dalam penelitian ini DITERIMA.

H4: *Spiritual Leadership* (XI) berpengaruh positif signifikan terhadap *Psychological Empowerment* (Z)

Hasil pengujian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership*

memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Psychological Empowerment*. Koefisien sebesar 0.272 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *Spiritual Leadership* terhadap *Psychological Empowerment*, yang berarti jika seseorang memiliki kepemimpinan spiritual yang baik, mereka akan mencapai tingkat *Psychological Empowerment* yang lebih tinggi. Selain itu, hasil analisis statistik juga mendukung temuan tersebut. Nilai P-Value sebesar 0.012 (<0.05) menunjukkan bahwa pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Psychological Empowerment* adalah signifikan secara statistik. Selain itu, nilai T-Statistik sebesar 2.524, yang melebihi nilai kritis 1.196, juga menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan variabel *Spiritual Leadership* terhadap *Psychological Empowerment*. Dengan demikian, hipotesis H4 dalam penelitian ini DITERIMA.

H5: *Workplace Spirituality* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap *Psychological Empowerment* (Z)

Hasil pengujian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment*. Koefisien sebesar 0.709, P-Value 0.000 (<0.05) dan T-Statistik $6.870 > 1.196$, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment* tersebut signifikan secara statistik. Artinya, hasil ini cukup kuat untuk menyatakan bahwa adanya *Workplace Spirituality* secara langsung berpengaruh positif terhadap tingkat *Psychological Empowerment*. Dengan demikian, hipotesis H5 dalam penelitian ini DITERIMA.

H6: *Psychological Empowerment* (Z) tidak memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* (XI) terhadap Kinerja Amil Zakat (Y)

Pada tabel 4.16 terdapat pengujian antar variabel yang dilakukan tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan pada variabel *Spiritual Leadership* (X1), *Psychological Empowerment* (Z) terhadap Kinerja Amil Zakat (Y) dengan nilai jalur sebesar 0.121. Hal ini didasarkan pada nilai P-Value sebesar 0.061, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05), serta nilai T Statistik sebesar 1.875, yang lebih kecil dari 1.96 (nilai kritis untuk tingkat signifikansi 0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *Psychological Empowerment* tidak berperan sebagai mediator pada pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Amil Zakat. Dengan kata lain, tingkat *Psychological Empowerment* tidak menjadi perantara pada pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Amil Zakat. Sebagai hasilnya, hipotesis H6 dalam penelitian ini DITOLAK.

H7: *Psychological Empowerment* (Z) memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kinerja Amil Zakat (Y)

Hasil pengujian tabel 4.16 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel *Workplace Spirituality* (X2) terhadap Kinerja Amil Zakat (Y) melalui mediator *Psychological Empowerment* (Z). Nilai signifikansi jalur tersebut adalah 0,315. P-value 0,007, yang merupakan nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat bukti statistik yang cukup untuk menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan pada variabel *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Amil Zakat melalui mediator *Psychological Empowerment*. Selain itu, nilai T Statistik diberikan sebesar 2,698, yang juga lebih besar dari nilai kritis yang umumnya digunakan yaitu 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien jalur pengaruh pada

variabel *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Amil Zakat melalui mediator *Psychological Empowerment* adalah signifikan secara statistik. Sebagai hasilnya, hipotesis H7 dalam penelitian ini DITERIMA.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Amil Zakat

Hasil output smartPLS versi 3.3.9 tampaknya terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *Spiritual Leadership* (kepemimpinan spiritual) terhadap Kinerja Amil Zakat pada Amil zakat lazismu Malang Raya. Secara khusus, T Statistik sebesar 2.208 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pada variabel *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Amil Zakat. Selain itu, probabilitas signifikan sebesar 0.028 yang lebih kecil dari nilai 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut memiliki tingkat signifikansi statistik yang cukup untuk dianggap valid.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa peningkatan 1% dalam *Spiritual Leadership* akan berdampak pada peningkatan Kinerja Amil Zakat sebesar 19,7% di lazismu Malang Raya. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat spiritualitas kepemimpinan yang ada di lembaga tersebut, semakin tinggi pula kemungkinan meningkatnya kinerja Amil zakat.

Kepemimpinan berbasis spiritual berbeda dengan konsep kepemimpinan yang lebih umum karena melibatkan dimensi spiritual yang lebih dalam. Hal ini mengarah pada pengembangan diri dan pemimpin untuk mencapai kebahagiaan, keseimbangan, dan kedamaian batin yang memungkinkan mereka untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain dengan cara yang lebih bermakna dan autentik. Spiritualitas dapat mengantarkan kita pada pencarian jati diri yang transenden dan mengeksplor potensi terbaik pribadinya serta orang lain. Ketika kita mempraktikkan spiritualitas, kita belajar untuk memperkuat hubungan dengan diri

sendiri dan dengan Tuhan, sehingga kita dapat menjadi lebih bijaksana dan waspada dalam menjalani aktivitas sehari-hari (Diana1 & Dirdjo, 2022).

Pemimpin spiritual berfokus pada pelaksanaan nilai-nilai ketuhanan dan sifat-sifat yang positif dalam proses, tujuan, dan budaya, serta perilaku kepemimpinan mereka. Mereka juga berusaha untuk menggerakkan hati nurani orang-orang di sekitar mereka, sehingga mendorong mereka untuk mencapai potensi terbaik mereka dan menjadi individu yang lebih baik secara spiritual.

Di dalam al-Qura'an secara general dijelaskan tentang kepemimpinan, pemimpin diharapkan menjadi pendorong terhadap produktifitas pengikutnya atau instansi yang dipimpin. Secara spesifik kepemimpinan spiritual adalah pemimpin yang dasar pemikiran dan tindakannya berdasarkan Ilahi. Allah SWT menyebutkan berkaitan dengan kepemimpinan spiritual yang tertera dalam surat al-Anbiya' ayat 73 berikut:

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا
عَبِيدِينَ ۝

Artinya: “Kami menjadikan mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk atas perintah Kami dan Kami mewahyukan kepada mereka (perintah) berbuat kebaikan, menegakkan salat, dan menunaikan zakat, serta hanya kepada Kami mereka menyembah”. (Q.S. al-Anbiya 21: ayat 73)

Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di, pakar tafsir abad 14 H, beliau menafsirkan ayat diatas bahwa Allah menjadikan mereka sebagai para pemuka umat manusia yang memandu jalan sesuai dengan perintahNya. Ini termasuk nikmat besar yang Allah anugerahkan kepada hambaNYa, menjadi panutan bagi orang-orang yang mendapatkan petunjuk, dan orang-orang berjalan di belakang untuk mengikutinya. Demikian ini, merupakan buah kesabaran mereka, dan mereka

yakin terhadap ayat-ayat Allah.

Firman Allah, “Yang memberi petunjuk dengan perintah Kami,” maksudnya mereka menunjuki umat manusia dengan agama Kami, tidak memerintahkan atas dasar hawa nafsu pribadi mereka. Akan tetapi, atas dasar perintah Allah, agamaNya, dan untuk mengikuti keridhaanNya. Seorang hamba tidak akan menjadi imam, sampai dia telah menyeru kepada perintah-perintah Allah.

“Dan Kami telah mewahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan.” Mereka melakukannya dan menyeru orang-orang untuk mengerjakannya. Ini mencakup seluruh jenis kebaikan, baik berkaitan dengan hak-hak Allah maupun hak-hak manusia. “Mendirikan shalat dan menunaikan zakat,” ini masuk dalam kategori (penggabungan obyek yang khusus pada ungkapan yang cakupannya umum), lantaran kemuliaan dan keutamaan dua ibadah ini. Dan juga karena, orang yang telah menyempurnakan dua ibadah ini, maka dia telah melaksanakan agamanya. Barangsiapa yang menyia-nyiakannya, maka dia lebih menyia-nyiaikan ibadah lainnya. Begitu pula, karena shalat adalah amalan paling utama yang menjadi hak Allah. Sementara (pembayaran) zakat, merupakan amalan paling utama yang mengandung curahan kebaikan pada makhlukNYa.

“Dan (hanya) kepada Kami-lah mereka,” bukan kepada selain Kami “selalu menyembah,” maksudnya senantiasa menjaga peribadahan hati, ucapan, dan fisik di sebagian besar waktu mereka. Mereka berhak menerima gelar sebagai orang yang beribadah. Sehingga mereka mempunyai sifat yang sesuai dengan perintah Allah kepada makhlukNya, dan Dia menciptakan mereka untuk tujuan itu

(<https://tafsirweb.com>).

Tercantum pula pada al-Qur'an Surat Shaad ayat 26 berikut:

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ هُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: *“Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) diantara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyestatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan”* (Q.S. Shaad 38: Ayat 36)

Pada ayat ini, menurut Tafsir Kementerian Agama, Allah menjelaskan pengangkatan Nabi Daud sebagai penguasa dan penegak hukum dikalangan rakyatnya. Allah menyatakan Dia mengangkat Nabi Daud sebagai penguasa yang memerintah kaumnya. Pengertian penguasa diungkapkan dengan khalifah, yang artinya pengganti sebagai isyarat agar Nabi Daud dalam menjalankan kekuasaannya selalu dihiasi dengan sopan-santun yang baik, yang diridhai Allah, dan dalam melaksanakan peraturan hendaknya berpedoman kepada hidayah Allah

Dengan demikian, sifat-sifat khalifah Allah tercermin pada diri pribadi Nabi Daud. Rakyatnya pun tentu akan menaati segala peraturannya dan tingkah lakunya yang patut diteladani. Selanjutnya Allah menjelaskan bahwa Dia menyuruh Nabi Daud agar memberi keputusan terhadap perkara yang terjadi antara manusia dengan keputusan yang adil dengan berpedoman pada wahyu yang diturunkan kepadanya (<https://iqra.republika.co.id>).

Dari ayat diatas bisa disimpulkan bahwa spiritualitas kepemimpinan merupakan insan yang menjadi teladan bagi yang dipimpinnya, menjadi petunjuk sesuai dengan al-Qur'an dan mampu memberikan keputusan yang tidak mengikuti

hawa nafsu agar mencapai visi yang sudah direncanakan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh (Ayunda & Rahayu, 2020; Anggara & Aulia, 2021; Azlimin & Juslan, 2021; Fortuna et al., 2021) mereka menyatakan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada 46 responden, skor tertinggi pada variabel *spiritual leadership* terdapat pada item SL.3 dengan pernyataan "Pimpinan mengarahkan bekerja dengan amanah, jujur, dan tanggung jawab". Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa pimpinan di lazismu Malang Raya cukup aktif dalam bekerja dengan amanah, jujur, dan tanggung jawab. Sedangkan skor terendah pada variabel tersebut terdapat pada item SL7 dengan pernyataan "Pimpinan memberikan harapan akan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan". artinya Pimpinan lazismu Malang Raya rendah dalam memperhatikan reward untuk amil.

B. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Amil Zakat

Berdasarkan analisis smartPLS versi 3.3.9, hasil menunjukkan bahwa variabel *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Amil Zakat di lembaga lazismu Malang Raya. T-Statistik sebesar 2.569 dengan probabilitas signifikan 0.010 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut kuat. Dalam hal ini, koefisien pengaruh sebesar 0.355 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam *Workplace Spirituality* akan menyebabkan peningkatan sebesar 35,5% dalam Kinerja Amil Zakat, dengan asumsi variabel lainnya tetap dan konstan.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *Workplace Spirituality* di lembaga lazismu Malang Raya, semakin tinggi pula kemungkinan kinerja amil zakat meningkat. Variabel *Workplace Spirituality* memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja amil zakat di lembaga tersebut.

Workplace Spirituality mengacu pada pengakuan bahwa karyawan mempunyai kebutuhan akan makna, tujuan, dan kehidupan dalam yang harus dipenuhi di lingkungan kerja mereka. *Workplace Spirituality* memiliki tiga komponen utama: Kehidupan dalam (*Inner life*), Pekerjaan yang bermakna, Komunitas (Mardianto, 2018).

Ashmos dan Duchon (2000) dalam penelitian (Vasconcelos, 2018) telah mengemukakan bahwa *Workplace Spirituality* terdiri dari tiga komponen utama:

1. Kehidupan Batin (*Inner Life*): hal ini merujuk pada dimensi spiritual seseorang yang mencakup keyakinan, nilai-nilai, tujuan hidup, dan pemahaman tentang arti keberadaan manusia di dunia. Dalam konteks tempat kerja, kehidupan batin dapat mengacu pada bagaimana seseorang mencari makna dalam pekerjaannya dan mengintegrasikan nilai-nilai spiritualnya dalam aktivitas kerja sehari-hari.
2. Pekerjaan yang Bermakna (*Meaningful Work*): adalah pekerjaan yang memberikan rasa kepuasan dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi. Dalam konteks spiritualitas di tempat kerja, pekerjaan yang bermakna mencakup pemenuhan kebutuhan spiritual dan pemberian kontribusi positif bagi dunia melalui pekerjaannya.
3. Komunitas (*Community*): ini mengacu pada hubungan antara individu di tempat kerja yang didasarkan pada saling penghargaan, kepercayaan,

dukungan, dan kepedulian. Dalam konteks spiritualitas di tempat kerja, komunitas dapat menjadi sumber dukungan dan inspirasi bagi karyawan dalam mencapai tujuan spiritual mereka. Selain itu, komunitas juga dapat mempromosikan lingkungan kerja yang sehat dan positif dimana karyawan dapat merasa nyaman dan terhubung dengan rekan kerja lainnya (Shohib & Hadi, 2020).

Allah SWT berfirman dalam al-Qur'an yang menyeru umat manusia untuk memiliki rasa spiritual ditempat kerja, tercantum dalam Q.S al-Hadid ayat 16 berikut ini:

أَمْ يَأْنٍ لِلَّذِينَ آمَنُوا أَنْ تَخْشَعَ قُلُوبُهُمْ لِذِكْرِ اللَّهِ وَمَا نَزَلَ مِنَ الْحَقِّ وَلَا يَكُونُوا كَالَّذِينَ أُوتُوا
الْكِتَابَ مِنْ قَبْلَ فَطَالَ عَلَيْهِمُ الْأَمَدُ فَقَسَتْ قُلُوبُهُمْ وَكَثِيرٌ مِنْهُمْ فَاسِقُونَ

Artinya: “Apakah belum tiba waktunya bagi orang-orang yang beriman agar hati mereka khusyuk mengingat Allah dan apa yang turun dari kebenaran (al-Qur'an). Janganlah mereka (berlaku) seperti orang-orang yang telah menerima kitab sebelum itu, kemudian mereka melalui masa yang panjang sehingga hati mereka menjadi keras. Banyak diantara mereka adalah orang-orang fasik”. (Q.S. al-Hadid 57: Ayat 16)

Dalam tafsir as-sa'adi yang dikemukakan oleh Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di, pada saat Allah menjelaskan kondisi orang-orang Mukmin dan Munafik di akhirat, baik lelaki maupun perempuan, hal itu menyerukan hati agar khusyu' terhadap Rabbnya serta merasa rendah karena keagunganNya. Allah mencela seraya mendidik orang Mukmin karena tidak mengkhushyukan dan merendahkan hati dihadapan keagunganNya seraya berfirman, “Belumkah datang waktunya bagi orang-orang yang beriman, untuk tunduk hati mereka terhadap dzikrullah dan kepada kebenaran yang telah turun (kepada mereka),” maksudnya, apakah belum tiba waktunya bagi hati untuk melunak dan merasa khusyu' terhadap

dzikrullah, yaitu al-Quran, serta taat terhadap perintah-perintah dan laranganNya dan kebenaran yang diturunkan pada Nabi Muhammad.

Dalam ayat ini terdapat dorongan untuk mengkhushyukan hati kepada Allah secara sungguh-sungguh, mengkhushyukan hati terhadap al-Quran dan as-Sunnah serta mengingat petuah-petuah ilahiyah serta hukum-hukum syariat disetiap waktu serta mengintrospeksi diri untuk hal itu, “Dan janganlah mereka seperti orang-orang yang sebelumnya telah diturunkan al-Kitab kepadanya, kemudian berlalulah masa yang panjang atas mereka,” maksudnya, jangan menjadi seperti orang-orang yang diberi Kitab sebelumnya yang mengharuskan mereka untuk khusyuk dan taat secara total, namun mereka tidak bisa menunaikannya dengan lama bahkan masa pun berlalu, kelalaian mereka berlanjut hingga keimanan dan keyakinan mereka lenyap, “lalu hati mereka menjadi keras. Dan kebanyakan diantara mereka adalah orang-orang yang fasik.” Hati setiap saat memerlukan peringatan al-Quran yang diturunkan Allah dan berbicara dengan hikmah, tidak sepatutnya lalai dari hal itu, karena lalai dari al-Quran dan berdzikir merupakan sebab kerasnya hati dan membekunya air mata (<https://tafsirweb.com>).

Juga terdapat pada Q.S asy-Syarh ayat 7 dan 8

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ[ۗ] وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ[۝] ع

Artinya: “Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah!” (Q. S. Asy-Syarh 94: Ayat 7-8)

Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di dalam tafsir as-sa'adi tentang ayat diatas menjelaskan, Selanjutnya Allah memerintahkan RasulNya pada asalnya dan kaum Mukminin setelahnya untuk bersyukur padaNya dan menunaikan kewajiban

atas nikmat yang diberikan seraya berfirman, “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.” Artinya, bila kau telah usai mengerjakan urusanmu dan tidak tersisa sesuatu pun yang memberatkan dihatimu, maka bersungguh-sungguhlah dalam beribadah dan doa. “Dan hanya kepada Rabbmulah,” semata, “hendaknya kamu berharap,” yakni, besarkanlah harapanmu agar doamu dikabulkan dan janganlah seperti orang yang bermain-main seusai bekerja dan berpaling dari Rabb mereka dan berpaling dari mengingatNya sehingga kau akan menjadi orang merugi. Ada yang menafsirkan sebagai berikut, makna ayat ini adalah bila engkau selesai shalat dan setelah menyempurnakannya, maka bersungguh-sungguhlah dalam berdoa dan hanya kepada Rabbmulah hendaknya kau berharap dalam meminta apa yang kau inginkan. Orang yang berpendapat demikian berdalil dengannya atas disyariatkannya berdoa dan berdzikir setelah shalat wajib (<https://tafsirweb.com>).

Penggalan ayat-ayat diatas tentang ke khusukan mengingat Allah dan segala hal yang berasal dari al-Qur’an, perintah untuk bekerja yang dalam hal ini akan terus dipantau oleh Allah dan Rasulnya. Ayat-ayat ini merupakan integrasi dari spiritualitas di tempat kerja, oleh sebab itu penting bagi Amil zakat lazismu untuk memiliki rasa spiritual di tempat kerja agar visi instansi tercapai. Dalam Islam, konsep bekerja tidak hanya tentang mencari pengakuan dari orang lain perihal pencapaian prestasinya, tetapi juga tentang mencari keridhaan dari Allah SWT.

Hasil penelitian ini sesuai dengan riset yang dilakukan oleh (Do, 2018; Mousa, 2020 Jena, 2021; Prabhu et al., 2022) mereka menyimpulkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja

karyawan,

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada 46 responden, terdapat temuan bahwa skor tertinggi variabel *workplace spirituality* terdapat pada item WS.3, yaitu pernyataan "Lingkungan tempat saya bekerja sangat mengapresiasi kejujuran dalam bekerja." Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju atau sangat setuju bahwa responden saat bekerja sangat diapresiasi kejujuran dalam bekerja. Di sisi lain, skor terendah variabel *workplace spirituality* terdapat pada item WS.2, yaitu pernyataan "Organisasi dimana saya bekerja menerapkan filosofi yang bersesuaian dengan moral." Artinya organisasi Lembaga zakat lazismu Malang Raya rendah dalam menerapkan filosofi yang bersesuaian dengan moral.

Spiritualitas di tempat kerja bukan sekedar mencari kekayaan bukan pula hanya untuk mencari nafkah semata tetapi bekerja secara transenden sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu selayaknya pekerja perlu memiliki spiritual di tempat kerja yang dapat memberikan kepribadian yang tidak hanya berorientasi pada duniawi tetapi juga ukhrowi.

C. Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap Kinerja Amil Zakat

Berdasarkan hasil analisis, dapat dinyatakan bahwa variabel *Psychological Empowerment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Amil Zakat. Hal ini dapat diketahui dari T Statistik sebesar 3.099 dan probabilitas signifikan sebesar 0.002 yang lebih kecil dari nilai 0,05.

Menurut hasil hipotesis melalui smartPLS, diketahui bahwa *Psychological Empowerment* memiliki pengaruh sebesar 0.444 terhadap kinerja amil zakat. Artinya, jika *Psychological Empowerment* mengalami peningkatan sebesar 1%,

maka diperkirakan akan terjadi peningkatan sebesar 44,4% pada kinerja amil zakat di lazismu Malang Raya, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap dan konstan.

Menurut Meyerson (2008), *psychological empowerment* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan keterampilan dan kompetensinya. (A. Putri et al., 2022). *psychological empowerment*/Pemberdayaan psikologis, sebagai konsep motivasi, memperkenalkan tugas intrinsic motivasi untuk mendorong orang untuk melakukan lebih baik dalam pekerjaan mereka. Menurut Spreitzer (1996) ada empat aspek pemberdayaan psikologis yang menentukan motivasi tugas intrinsic (Faluthy et al., 2022): *meaningful*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* dan setiap aspek berkorelasi positif dengan perilaku inovatif, muncul saat bekerja (Kusumaputri & Gustia, 2022).

Keempat dimensi tersebut saling berkaitan dan saling mempengaruhi untuk menciptakan tingkat pemberdayaan psikologis yang optimal dalam pekerjaan. *Meaningfulness* berkenaan dengan nilai intrinsik suatu tugas atau pekerjaan dalam kaitannya dengan tujuan atau standar yang terkait. *Competence* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu. Sementara itu, *self determination* merujuk pada perasaan seseorang terkait dengan kebebasan dan otonomi dalam membuat keputusan dan mengatur tindakan mereka. sedangkan *Perceived impact* mencakup persepsi seseorang tentang seberapa besar pengaruh atau dampak yang dimilikinya dalam pekerjaan, baik dari segi operasional, strategis, maupun administrative (Irmalis & Anas, 2019).

Dalam kombinasi, keempat dimensi ini membentuk konstruk pemberdayaan psikologis yang dapat membantu seseorang merasa lebih terlibat, bersemangat, dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Keempat dimensi ini juga dapat membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta memberikan kontribusi positif bagi organisasi secara keseluruhan (Sagala et al., 2022).

Allah berfirman dalam al-Qur'an agar manusia memiliki motivasi intrinsik untuk mengerjakan segala tugas-tugas dengan bermakna, kompetensi, penentuan nasib sendiri dalam mengambil keputusan saat bekerja, Q.S ar-Rad ayat 11 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka”. (Q.S. Ar-Rad 13: Ayat 11)

Lebih lanjut Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di menafsirkan ayat “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum,” berupa kenikmatan, curahan kebaikan, dan kehidupan yang layak, “sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri,” dengan beralih dari keimanan kepada kekufuran, dari ketaatan menuju maksiat atau dari mensyukuri nikmat-nikmat Allah kepada mengingkarinya, maka Allah akan mencabut semua kenikmatan itu dari mereka. Begitu pula, jikalau para hamba merubah kondisi mereka, dari maksiat menuju ketaatan kepada Allah, niscaya Allah akan merubah kondisi yang menyelimuti mereka sebelumnya berupa kesengsaraan menuju kepada kebaikan, kebahagiaan, dan ghibtah (semangat iri dalam kebaikan) serta rahmat Allah (<https://tafsirweb.com>).

Juga terdapat pada Q.S an-Nisa' 124 berikut ini:

وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ
نَقِيرًا

Artinya: “Siapa yang beramal saleh, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia beriman, akan masuk ke dalam surga dan tidak dizalimi sedikit pun”. (Q.S. an-Nisa' 4: Ayat 124)

Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di menafsirkan ayat “Barangsiapa yang mengerjakan amal-amal shalih” termasuk dalam hal tersebut amalan-amalan hati maupun anggota badan, termasuk juga setiap pelaku perbuatan, maupun anggota badan, termasuk juga setiap pelaku perbuatan baik manusia atau jin, kecil maupun besar, laki-laki maupun perempuan, karena itulah Allah berfirman, “Baik laki-laki maupun wanita, sedang ia orang yang beriman,” ini merupakan syarat bagi seluruh amal perbuatan, tidaklah sah, tidak diterima, tidak diberikan balasan pahala dan tidak diancam dengan siksa kecuali dengan keimanan, karena perbuatan tanpa keimanan adalah seperti ranting-ranting pohon yang hilang akarnya, atau seperti bangunan di atas air, maka iman itu adalah asas, dasar, dan pondasi yang dibangun di atasnya segala sesuatu, syarat ini harus dicermati lebih baik pada setiap perbuatan yang umum, bahwa sesungguhnya semua itu disyaratkan dengannya, “maka mereka itu,” yaitu orang-orang yang menyatukan antara keimanan dan amal shalih “masuk ke dalam surga” yang mengandung segala hal yang dikehendaki oleh jiwa dan dinikmati oleh mata, “dan mereka tidak dianiaya walau sedikit pun,” maksudnya, tidak sedikit dan tidak pula banyak dari apa yang telah mereka kerjakan berupa kebaikan, akan tetapi mereka akan mendapatkan balasannya secara penuh dan sempurna lagi berlipat-lipat ganda yang banyak sekali (<https://tafsirweb.com>).

Berdasarkan ayat-ayat diatas dapat disimpulkan bahwa manusia hendaknya memiliki motivasi intrinsic untuk terus mengubah dirinya agar terus menjadi lebih baik dari sebelumnya, Allah juga menyeru hambanya untuk terus mengerjakan amal shaleh, setiap hamba yang termotivasi dan mengerjakan amal shaleh Allah akan menjanjikan surga untuknya.

Allah menjelaskan dalam al-Qur'an tentang pentingnya kinerja terdapat pada Q.S at-Taubah ayat 105 berikut ini:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”. (Q.S. at-Taubah 9: Ayat 105)

Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di menafsirkan tentang firman Allah, “Dan katakanlah”, kepada orang-orang munafik itu, “bekerjalah kamu”, dengan pekerjaan yang menurutmu sesuai, teruskan kebatilanmu, jangan mengira bahwa amalanmu itu akan samar atas Allah, “maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu.” Yakni, pekerjaanmu pasti akan terlihat dan terbukti. “Dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan,” yang baik maupun yang buruk. Ini mengandung ancaman yang keras terhadap orang yang meneruskan kebatilannya, kedzalimannya, kesesatannya, dan penyimpangannya. Ada kemungkinan maknanya adalah bahwa apa pun yang kamu lakukan, baik maupun buruk, maka Allah akan melihatmu dan Dia akan menunjukkannya pada RasulNya dan hamba-hambaNya yang beriman,

meskipun ia adalah amalan batin (<https://tafsirweb.com>)

Juga terdapat pada Q.S al-Jumu'ah ayat 10 berikut ini:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung”. (Q.S. al-Jumu'ah 62: Ayat 10)

Tentang ayat diatas Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di menafsirkan bahwa perintah untuk meninggalkan jual beli ini berlaku selama shalat berlangsung, dan “apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi,” untuk mencari rizki dan berbagai perdagangan. Karena sibuk dengan berdagang merupakan penyebab orang melalaikan Allah. Allah memerintahkan supaya banyak mengingatNya agar hal itu bisa dihindari seraya berfirman, “Dan ingatlah Allah banyak-banyak,” maksudnya ketika kalian berdiri, duduk, dan berbaring, “supaya kamu beruntung.” Karena banyak mengingat Allah merupakan sebab keberuntungan terbesar (<https://tafsirweb.com>).

Ayat diatas dapat kita cerna bahwa setiap individu selayaknya terus meningkatkan kinerjanya sebab Allah dan Rasulnya akan selalu memantau apa yang kita kerjakan dan manusia akan diberikan imbalan sesuai dengan apa yang ia kerjakan. Pada prinsipnya pembahasan ayat al-Qur'an diatas terdapat secara tidak langsung merupakan anjuran untuk meningkatkan kinerja untuk menggapai visi tertentu.

Dalam penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Afzali et al., 2014; Chênevert et al., 2018; Ahmed & Malik, 2019; Nabila et al.,

2021) dapat disimpulkan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan kinerja karyawan.

Hasil kuesioner yang tersebar pada 46 responden, diperoleh skor tertinggi variabel *Psychological Empowerment* ada pada item PE.2 pada pernyataan “Aktivitas pekerjaan saya secara pribadi bermakna bagi saya”. Sementara untuk skor terendah ada pada item PE.8 pada pernyataan “Saya dapat memutuskan sendiri bagaimana melakukan pekerjaan saya”. Berarti hal ini menandakan bahwa aktivitas pekerjaan amil zakat zakat lazismu Malang Raya bermakna bagi mereka, namun pada faktanya masih terdapat rendahnya kemampuan amil zakat lazismu malang raya dalam memutuskan sendiri dalam melakukan pekerjaanya.

Sedangkan hasil kuesioner kinerja amil (KA) yang tersebar pada 46 responden, Hal ini menunjukkan bahwa item KA.1 yang berbunyi “Tingkat pengembalian modal lembaga sesuai dengan target.” Berarti hal ini menandakan bahwa aktivitas pengembalian modal zakat lazismu Malang Raya sesuai dengan yang ditargetkan, Sementara untuk skor terendah ada pada item KA.8 pada pernyataan yang berbunyi “Terdapat peningkatan jumlah jasa layanan”. Artinya jumlah jasa layanan zakat lazismu Malang Raya masih tetap dalam pereode tertentu.

D. Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap *Psychological Empowerment*

Berdasarkan hasil analisis smartPLS versi 3.3.9, dapat dinyatakan bahwa variabel *Spiritual Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Empowerment* di lembaga lazismu Malang Raya. Hal ini didukung oleh T Statistik sebesar 2.524 dengan probabilitas signifikan sebesar 0.012, yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan

bahwa setiap peningkatan sebesar 1% dalam *Spiritual Leadership* akan menyebabkan peningkatan sebesar 27.2% dalam *Psychological Empowerment*, dengan variabel lain dianggap tetap dan konstan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat *Spiritual Leadership* yang ada di lembaga lazismu Malang Raya, semakin tinggi pula kemungkinan terjadinya pemberdayaan psikologis Amil zakat di lembaga tersebut.

Kepemimpinan spiritual bukanlah identik pada kepemimpinan anti intelektual. *Spiritual Leadership* tidak hanya rasional, justru menjernihkan rasionalitas dengan bimbingan hati nuraninya. Berikut ini teori *Spiritual Leadership* yang diperkenalkan Louis W. Fry (2003, 2005):

1. Visi (*Vision*)

Visi dapat memberikan arah dan makna pada kerja yang dilakukan, serta dapat menginspirasi dan mengumpulkan komitmen dari para pengikut. Dalam Islam, visi dan misi pemimpin haruslah didasarkan pada prinsip tauhid.

2. Harapan/Keyakinan (*Hope/Faith*)

Hal ini dapat menjadi faktor penting yang memotivasi individu atau kelompok guna berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan. (Sholikhah & Xuhui Wang, 2018).

3. Nilai altruistik (*altruistic love*)

Cinta altruistik melibatkan rasa keutuhan, keharmonisan, dan kesejahteraan yang bersumber dari kasih sayang dan penghormatan terhadap pribadinya dan orang lain. Dalam konteks kepemimpinan rohani,

cinta altruistik menjadi landasan dalam membangun budaya sosial dan organisasi yang berorientasi pada kasih sayang dan penghormatan terhadap sesama (Ali et al., 2022).

4. Panggilan (*Calling*)

Pemimpin juga harus memiliki kesadaran akan tanggung jawab mereka terhadap amanah yang diberikan oleh Allah SWT, baik itu amanah dalam kehidupan pribadi maupun dalam tugas-tugas kepemimpinan mereka (Fry & Nisiewicz, 2013).

5. Keahlian (*Membership*)

Keahlian merujuk kepada perasaan individu bahawa mereka telah mencapai taraf tertentu dalam kebolehan atau pengetahuan dalam sesuatu bidang, dan oleh itu mempunyai hak untuk memilki kepakaran tersebut. (Andriyani, 2018).

Di dalam al-Qur'an dijelaskan tentang *Spiritual Leadership* terdapat pada Q.S as-Sajadah 24 berikut ini:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: "Kami menjadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka bersabar. Mereka selalu meyakini ayat-ayat Kami". (Q.S. as-Sajadah 32: Ayat 24)

Tentang ayat ini Syaikh Muhammad bin Shalih asy-Syawi, beliau menafsirkan, Allah mengabarkan dengan apa yang telah Allah karuniakan kepada bani israil dengan menjadikan (diantara) mereka para imam, dai dan ulama yang menunjukkan kepada mereka menuju kebenaran, dan juga menyeru mereka kepada tauhid dan iman, sungguh mereka telah mendapatkan posisi tinggi ini dengan

kesabaran mereka atas mengajar dan belajar, dengan dakwah, dan membuang keburukan pada mereka, dan mereka atas ayat-ayat Allah menetapkan dengan penetapan yang kokoh diatas ilmu yang sempurna darinya, mereka menjaga (keimanan) mereka dengan amal dan dakwah, dengan sabar, yakin dan amal sehingga mencapai kepemimpinan dalam agama (<https://tafsirweb.com>).

Penelitian yang berkaitan dengan riset ini didukung oleh (Yang et al., 2019; Rahmatika et al., 2022) dapat disimpulkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *psychological empowerment*.

Hasil kuesioner yang disebarakan kepada 46 responden, diperoleh hasil yang menandakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan psikologis, semakin tinggi spiritualitas pemimpin maka semakin tinggi pula psikologis Amil zakat lazismu Malang Raya yang merasa diberdayakan.

E. Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Psychological Empowerment

Dari analisis menggunakan smartPLS 3.3.9, didapatkan hasil bahwa *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Empowerment* di lembaga lazismu Malang Raya. Nilai t-statistik sebesar 6.870 dengan probabilitas signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai 0.05 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini secara statistik dapat dipercaya. Lebih lanjut, hasil analisis menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam *Workplace Spirituality* akan menyebabkan peningkatan sebesar 70,9% dalam *Psychological Empowerment* di lembaga lazismu Malang Raya. Hal ini

berarti semakin tinggi tingkat spiritualitas di tempat kerja, semakin tinggi pula kemungkinan Amil zakat di lazismu Malang Raya merasa diberdayakan secara psikologis.

Workplace Spirituality menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) mencakup tiga level yaitu level personal yaitu *Meaningful work*/pekerjaan yang bermakna, level komunitas yaitu *Sense of Community*/perasaan terhubung dengan komunitas, dan *level organisasi alignment of values*/kesesuaian dengan nilai organisasi (Yogatama & Widyarini, 2015).

Meaningful work Itu dibangun diatas asumsi motivasi dan keinginan batin dikaitkan dengan pekerjaan yang membawa makna yang lebih besar bagi kehidupan masyarakat, termasuk pekerjaan yang menyenangkan dan bersemangat dengan motivasi untuk datang bekerja setiap hari. Hubungan yang kuat antara pekerjaan yang bermakna dan keterikatan pekerjaan menggambarkan bagaimana makna yang lebih dalam pada kehidupan kerja membuat orang tetap terikat pada pekerjaannya. *Sense of Community* Ini mengacu pada aspek persekutuan dan rasa keterhubungan di antara karyawan yang bekerja sebagai tim atau dalam kelompok dimana mereka memiliki kebebasan mutlak untuk berekspresi, peduli, dan mendukung rekan kerja. *alignment of values* atau keselarasan dengan nilai-nilai organisasi hal ini didasarkan pada gagasan bahwa organisasi harus etis dan bekerja untuk kemajuan karyawan, pelanggan, dan masyarakat. Spiritualitas berakar kuat dalam hubungan kerja sehari-hari. Perspektif sumber daya manusia adalah kesejahteraan karyawan, perspektif filosofis rasa tujuan dan makna, dan perspektif interpersonal rasa keterhubungan merangkum esensi spiritualitas di tempat kerja (Siregar & Rambe, 2022).

Di dalam al-Qur'an dijelaskan tentang *Workplace Spirituality* terdapat pada Q.S al-Ma'idah Ayat 2

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ عَاوَنُوا لِلَّهِ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya”. (Q.S. Al-Ma'idah 5: Ayat 2)

Dalam tafsir as-Sa'di, Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di memaparkan ayat “Dan tolong menolonglah kamu dalam menolong kebaikan dan takwa.” Maksudnya, hendaknya sebagian dari kamu membantu sebagian yang lain dalam kebaikan. Kebajikan adalah nama yang mengumpulkan segala perbuatan, baik lahir maupun batin, baik hak Allah maupun hak manusia yang dicintai dan diridhai oleh Allah. Dan takwa disini adalah nama yang mengumpulkan sikap meninggalkan segala perbuatan-perbuatan lahir dan batin yang dibenci oleh Allah dan RasulNya. Setiap perbuatan baik yang diperintahkan untuk dikerjakan atau setiap perbuatan buruk yang diperintahkan untuk di jauhi, maka seorang hamba diperintahkan untuk melaksanakannya sendiri dan dengan bantuan dari orang lain dari kalangan saudara-saudaranya yang beriman, baik dengan ucapan atau perbuatan yang mamacu dan mendorong kepadanya.

“Dan janganlah kamu saling tolong menolong dalam perbuatan dosa,” yaitu, saling mendorong melakukan kemaksiatan, dimana pelakunya memikul beban berat dosa. “Dan pelanggaran,” yaitu pelanggaran terhadap manusia pada darah, harta, dan kehormatan mereka. Seorang hamba wajib menghentikan diri dari segala kemaksiatan dan kedzaliman lalu membantu orang lain untuk meninggalkannya. “Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksaNYa.”

Ialah, atas orang yang bermaksiat kepadaNya dan berani melanggar perkara-perkara yang diharamkannya. Karena itu berhati-hatilah terhadap perkara-perkara yang diharamkan agar hukumanNya tidak menimpa kalian di dunia dan akhirat (<https://tafsirweb.com>).

Hasil penelitian ini didukung riset sebelumnya yang dilakukan oleh (Bantha & Nayak, 2021) disimpulkan bahwa *workplace spirituality* berdampak positif terhadap *psychological empowerment*. Berarti hal ini menandakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan pada pemberdayaan psikologis Amil zakat di lazismu Malang Raya.

Dari hasil kuiseoner yang disebarkan kelapangan sejumlah 46 responden, dapat dinyatakan bahwa Amil zakat di lazismu Malang Raya memiliki spiritualitas yang tinggi ditempat kerja sehingga berdampak sangat baik pada berdayannya psikologi karyawannya. Spiritualitas di tempat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan tingkat pemberdayaan psikologis Amil zakat di lembaga lazismu Malang Raya. Adanya lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong aspek spiritual dapat berkontribusi pada peningkatan perasaan diberdayakan dan berdaya saing dalam menjalankan tugas-tugas zakat di lembaga tersebut.

F. *Psychological Empowerment* Tidak Dapat Memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Amil Zakat

Dalam analisis smartPLS 3.3.9, dapat dinyatakan bahwa peran *psychological empowerment* tidak dapat memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Amil Zakat. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa nilai T-Statistik sebesar 1.875, yang lebih kecil dari nilai kritis 1.96 dengan probabilitas signifikan

sebesar 0.061, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu (0.05). Dengan demikian, hipotesis (H6) yang mengatakan bahwa variabel *psychological empowerment* memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja amil zakat dapat ditolak.

Penelitian sebelumnya yang menjelaskan pengaruh variable *spiritual leadership* terhadap *psychological empowerment* yang dilakukan oleh (Yang et al., 2019; Rahmatika et al., 2022) menyimpulkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *psychological empowerment*, kemudian penelitian tentang *psychological empowerment* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan seperti yang diteliti oleh (Afzali et al., 2014; Chênevert et al., 2018) kesimpulannya adalah berpengaruh signifikan antara *psychological empowerment* dengan prestasi kerja dan kinerja karyawan, selaras dengan penelitian oleh (Ahmed & Malik, 2019; Nabila et al., 2021) hasilnya terdapat pengaruh positif *psychological empowerment* terhadap kinerja tugas staf akademik di Universitas Negeri di Malaysia.

Mempertingkan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini bahwa Ketika peneliti menjadikan variable *psychological empowerment* sebagai mediasi pada pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja amil zakat hasilnya tidak berperan. Hasil uji analisis menggunakan smartpls ditemukan hasil probabilitas sebesar 0.061 yang berarti lebih besar dari nilai 0,05, sebelumnya juga terdapat hasil studi yang menjelaskan pengaruh variable *psychological empowerment* terhadap kinerja karyawan dari (Handayani et al., 2016) bahwa tidak ada pengaruh signifikan *psychological empowerment* pada prestasi kerja dan kinerja karyawan, dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak dapat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja amil zakat di lazismu Malang Raya melalui pemberdayaan psikologis.

G. *Psychological Empowerment* Dapat Memediasi Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Amil Zakat

Berdasarkan penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa peran *Psychological Empowerment* dapat memediasi pengaruh variabel *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Amil Zakat di lazismu Malang Raya. Koefisien jalur sebesar 0.315 menunjukkan adanya pengaruh positif dari *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment*. Selain itu, nilai T-Statistik sebesar 2.698 yang lebih kecil dari 1.96 menunjukkan adanya signifikansi statistik dalam hubungan ini, dengan probabilitas signifikan sebesar 0.007 yang lebih kecil dari nilai 0.05. Dengan demikian, hipotesis (H7) dapat diterima, yang berarti variabel *Psychological Empowerment* memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Amil Zakat di lazismu Malang Raya. Ini mengindikasikan bahwa ketika seseorang merasakan adanya *workplace spirituality* yang tinggi, hal tersebut berkontribusi pada peningkatan *psychological empowerment*, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja Amil zakat.

Hasil riset sebelumnya yang menjelaskan pengaruh variable *workplace spirituality* terhadap *psychological empowerment* dilakukan oleh (Bantha & Nayak, 2021) bahwa *workplace spirituality* berdampak positif terhadap *psychological empowerment*, kemudian riset tentang *psychological empowerment* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan seperti yang diteliti oleh (Afzali et al.,

2014; Chênevert et al., 2018) kesimpulannya adalah berpengaruh positif signifikan antara *psychological empowerment* dengan prestasi kerja dan kinerja karyawan, selaras dengan penelitian oleh (Ahmed & Malik, 2019; Nabila et al., 2021) hasilnya terdapat pengaruh positif signifikan *psychological empowerment* terhadap kinerja tugas staf akademik di Universitas Negeri di Malaysia.

Kajian empiris juga telah dilakukan oleh Mushtaq et al., (2021) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi dan berdampak negatif dengan kelelahan karyawan. Pemberdayaan psikologis lebih lanjut secara signifikan memediasi hubungan spiritualitas tempat kerja dengan OCB dan kelelahan. Oleh karena itu penting untuk lebih memahami bagaimana mengembangkan psikologis jika Amil zakat ingin menawarkan kualitas layanan yang tinggi dalam organisasi.

Ketika peneliti meletakkan variable *psychological empowerment* sebagai mediasi pada pengaruh *workplace spirituality* terhadap Kinerja Amil zakat terdapat hasil yang positif dan signifikan dengan probabilitas signifikan 0.007 yang berarti lebih kecil dari nilai 0.05. Hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa *psychological empowerment* berperan menjadi mediasi pada pengaruh *workplace spirituality* terhadap Kinerja Amil zakat. Dapat dinyatakan bahwa lazismu Malang Raya Ketika mengimplemntasikan spiritualitas di tempat kerja dapat memberdayakan psikologis para Amil zakat yang bermuara pada peningkatan kinerja Amil zakat lazismu Malang Raya.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Spiritual Leadership* dapat berpengaruh terhadap Kinerja Amil zakat. Maka dengan demikian *Spiritual Leadership* mampu meningkatkan kinerja amil zakat yang berarti jika lazismu Malang raya meningkatkan spiritualitas kepemimpinannya maka akan berdampak pada peningkatan kinerja amil zakat.
2. *Workplace Spirituality* dapat berpengaruh terhadap Kinerja Amil zakat. Maka dengan demikian *Workplace Spirituality* mampu meningkatkan kinerja amil zakat yang berarti jika lazismu Malang raya meningkatkan spiritualitas di tempat kerjanya maka akan berdampak pada peningkatan kinerja amil zakat.
3. *Psychological Empowerment* dapat berpengaruh terhadap Kinerja Amil zakat. Maka dengan demikian *Psychological Empowerment* mampu meningkatkan kinerja amil yang berarti jika lazismu Malang raya meningkatkan pemberdayaan psikologis amil zakat maka akan berdampak pada peningkatan kinerjanya.
4. *Spiritual Leadership* dapat berpengaruh terhadap *Psychological Empowerment*. Maka dengan demikian *Spiritual Leadership* mampu meningkatkan *Psychological Empowerment* yang berarti jika lazismu Malang raya meningkatkan spiritualitas kepemimpinannya maka akan berdampak pada peningkatan berdayanya psikologis dan daya saing amil zakat.

5. *Workplace Spirituality* dapat berpengaruh terhadap *Psychological Empowerment*. Maka dengan demikian *Workplace Spirituality* mampu meningkatkan *Psychological Empowerment* yang berarti jika lazismu Malang raya meningkatkan spiritualitas di tempat kerjanya maka akan berdampak pada peningkatan berdayanya psikologis dan daya saing amil zakat.
6. *Psychological Empowerment* tidak dapat memediasi pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Amil zakat. Hal ini berarti bahwa *Spiritual Leadership* mampu mempengaruhi kinerja amil zakat secara langsung tanpa mediasi. Maka dengan demikian tidak terdapat pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Amil zakat melalui *Psychological Empowerment* yang artinya jika seseorang memiliki spiritulitas kepemimpinan yang baik maka Kinerja Amil zakat tidak akan tercapai jika melalui pemberdayaan psikologis.
7. *Psychological Empowerment* dapat memediasi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Amil zakat. Maka dengan demikian terdapat hubungan searah antara pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Amil zakat melalui *Psychological Empowerment* yang artinya jika seseorang memiliki spiritulitas di tempat kerja yang baik maka Kinerja Amil zakat akan tercapai melalui pemberdayaan psikologis.

B. Saran

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat beberapa saran konstruktif kepada semua pihak terkait seperti berikut ini:

1. Bagi Lembaga

Diharapkan bagi lembaga untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kinerja para Amil zakat di Lembaga lazismu Malang raya, dengan cara pimpinanya terus membentuk integritas pribadinya melalui eskplorasi spiritual sebab pemimpin yang memiliki spiritual yang tinggi di Lembaga lazismu Malang raya memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja para Amil zakat. Selain itu para Amil zakat hendaknya terus memiliki spiritual saat bekerja agar tidak selalu berorientasi pada profit malaikan bekerja berdasarkan kewajiban pribadi terhadap Allah SWT. Penting juga para Amil zakat lazismu Malang raya untuk terus memiliki motivasi instrinsik dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang bermuara pada peningkatan kinerjanya.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menjelaskan factor yang meningkatkan kinerja selain dari variable dalam penelitian ini. Rekomendasi kepada peneliti selanjutnya untuk mencari variable yang memediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja Amil zakat mengingat dalam penelitian ini variable mediasi *Psychological Empowerment* tidak berperan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Yuqdhha Ada'uddin. (2022). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah LAZISMU Malang Raya). In *Tesis* (Issue 8.5.2017, pp. 2003–2005).
- Afzali, A., Motahari, A. A., & Hatami-shirkouhi, L. (2014). Investigating The Influence Of Perceived Organizational Support , Psychological Empowerment And Organizational Learning On Job Performance: An Empirical Investigation. *Tehnički Vjesnik, 21, No. 3(55)*, 623–629.
- Ag Omar, P. M. F. F., Muchlis Gazali, H., Samsulbahri, M. N., Abd Razak, N. I., & Ishak, N. (2021). Establishing zakat on oil and gas in Malaysia: a new insight. *ISRA International Journal of Islamic Finance, 13(3)*, 318–332.
- Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume Nom(1)*, 85–95.
- Ahmed, N., & Malik, B. (2019). Impact of Psychological Empowerment on Job Performance of Teachers : Mediating Role of Psychological Well-being. *Review of Economics and Development Studies, 5(3)*, 451–460.
- Ali, M., Usman, M., Aziz, S., & Rofcanin, Y. (2022). Undermining alienative commitment through spiritual leadership : a moderated mediation model of social capital and political skill. *Journal of Asian Business and Economic Studies, 29(4)*, 263–279.
- Andriyani, I. N. (2018). Konsep Spiritual Leadership Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Komunikasi Dan Pendidikan Islam, 7(Volume 7, Nomor 2)*, 153–164.
- Anggara, F. S. A., & Aulia, A. (2021). How spiritual leadership and organizational culture influence employee performance? *Jurnal Manajemen Maranatha, 20(2)*, 175–184.
- Arifudin, O. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kinerja. *Jurnal Ilmiah MEA, 4(3)*, 341–354.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry, 9(2)*, 134–145.
- Ayunda & Rahayu. (2020). Spiritual Leadership Sebagai Salah Satu Faktor Dominan Yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal Karanganyar. *Kelola : Journal of Business And Management, 7(1)*, 55–67.
- Azlimin, A., & Juslan, J. (2021). Efek Kepemimpinan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia dan Organisasi di Puskesmas Kota Kendari. *Jurnal*

- Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 10(01), 61–68.
- Bantha, T., & Nayak, U. (2021). *The relation of workplace spirituality with employees ' innovative work behaviour : the mediating role of psychological empowerment*. 13(2), 223–235.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). *The HR scorecard: Linking people, strategy, and performance*. Harvard Business Press.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1–9.
- Blaique, L., Ismail, H. N., & Aldabbas, H. (2021). Organizational learning , resilience and psychological empowerment as antecedents of work engagement during COVID-19. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Volume, 53(Issue: 1).
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18.
- Cerne, M., Penger, S., & Grah, B. (2021). *Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour : the moderating role of psychological empowerment*. 24(3), 677–706.
- Degely, J. R. S., & Rahmawati, I. D. (2023). Analisis Peran Lembaga Zakat Infaq dan Shadaqah Muhammadiyah dalam Efisiensi Pengelolaan Dana Zakat Produktif Menggunakan Pendekatan Data Envelopment Analysis (DEA). *Indonesian Journal of Islamic*, 11, 1–12.
- Diana1, & Dirdjo, M. M. (2022). Hubungan Kepemimpinan Spiritual (Leadership Spirituallity) dengan Kinerja Perawat: Literature Review. *Borneo Student Research*, 3(2), 1416–1435.
- Diansyah, & Putri, F. A. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Perfomance Moderad Organizational Commitment. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 19439–19446.
- Do, T. T. (2018). How spirituality, climate and compensation affect job performance. *Social Responsibility Journal*, 14(2), 396–409.
- Fadli Sandewa. (2017). Faktor Faktor Yang Mempeng Aruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, Vol.1,No.1, 1(1), 1–77.
- Faluthy, H., Handayani, R., & Oemar, F. (2022). Pemberdayaan Psikologis dan Motivasi Intrinsik : Hubungan Kepemimpinan Autentik dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1 (3)(3), 273–280.

- Fortuna, E. B., Soesilo, T. D., & Setyorini. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Hotel D'emmerick Salatiga Oleh. *Media Bina Ilmiah*, 16(1978), 6669–6676.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3. In *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. In *Semarang: Badan Penerbit UNDIP (Vol. 4, Issue 1)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gotsis, G., & Grimani, K. (2017). The role of spiritual leadership in fostering inclusive workplaces. *Personnel Review*, 46(5), 908–935.
- Guerrero, S., Chênevert, D., Vandenberghe, C., Tremblay, M., & Ayed, A. K. Ben. (2018). Employees' psychological empowerment and performance : how customer feedback substitutes for leadership. *Journal of Services Marketing*, 7(September), 868–879.
- Handayani, R., Afrizal, & Junaidi. (2016). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, Budaya Organisasi, Pemberdayaan Psikologis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja*, Vol. 1 No., 49–55.
- Hasbiana Dalimunthe. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam The. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 316–329.
- Hassan, S. (2021). Public service motivation , workplace spirituality and employee well-being : a holistic approach. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, Volume: 38(Issue: 4).
- <https://lazismumalang.org/profil/>. (2023).
- <https://iqra.republika.co.id/berita/rmicj4366/tafsir-surat-sad-ayat-26> di akses pada (14-06-2023).
- <https://tafsirweb.com/7576-surat-as-sajdah-ayat-24> di akses pada (14-06-2023).
- Husein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Universitas Brawijaya: Modul Ajar.

- Irmalis, A., & Anas, A. (2019). Analisis Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kreativitas Dosen Fakultas Pertanian Universitas Syiah Kuala Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 2(2), 85–97.
- Islam, A., Fadiyah, N., Zawawi, M., & Wahab, S. A. (2021). Rethinking survival , renewal , and growth strategies of SMEs in Bangladesh : the role of spiritual leadership in crisis situation. *PSU Research Review*, Volume: 1(Issue: 1).
- Jannah, K. (2020). Konstruksi Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Pengurus Dan Para Amil Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, Volume. 1(2), 20–29.
- Jena, L. K. (2021). Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1309–1334.
- Jeon, K. S., & Choi, B. K. (2021). Workplace spirituality, organizational commitment and life satisfaction: the moderating role of religious affiliation. *Journal of Organizational Change Management*, 34(5), 1125–1143.
- Khambali, K. B. M., Hamzah, Z. L., Daud, M. Z., & Khadijah Binti Mohd Khambali @ Hambali, Zalfa Laili Hamzah, M. Z. D. and F. J. (2016). Managing the Institution of Zakat: Case Study of Muallaf in Selangor, Malaysia. *Advances in Islamic Finance, Marketing, and Management*, 325–339.
- Khanifa, N. K. (2018). Penguatan Peran Ziswaf dalam Menyongsong Era SDGs Kajian Filantropi BMT Tamzis Wonosobo. *Cakrawala: Jurnal Studi Islam*, 13(2), 149–168.
- Khasanah, U. (2010). Manajemen zakat modern: Instrumen pemberdayaan ekonomi umat. In Z. MUzahid (Ed.), *repository.uin-malang.ac.id* (cetakan i). UIN-Maliki Press.
- Khusnah, H. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 17–23.
- Kristiawan, D., & Widodo, N. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 140.
- Kusumaputri, E. S., & Wahyuning Gustia, S. P. (2022). Innovative Behavior of Indonesian Pharmaceutical Employees: The Role of Psychological Empowerment and Leadership. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 27(1), 165–178.

- Lestari, D. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 18(2), 157–168.
- Luu, T. D. (2022). *Spiritual leadership and corporate social entrepreneurial orientation : the mediating role of workplace spirituality*. 43(8), 1353–1375.
- Mahipalan, M., & Sheena, S. (2019). Workplace spirituality , psychological well-being and mediating role of subjective stress A case of secondary school teachers in India. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(4), 725–739.
- Mardianto, B. (2018). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Modal Psikologis Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. *Psikoborneo*, 6(4), 589–595.
- Matsuo, M. (2020). The influence of an interactive use of management control on individual performance : mediating roles of psychological empowerment and proactive behavior. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 17(2), 263–281.
- Mokhtar, H., Abdullah, M. Y. M., Aini, Z. H., Amat, M. K., Misra, & Mahmud⁵, A. H. (2022). Prinsip-Prinsip Umum Kepimpinan Spiritual Dalam Kalangan Tok Batin Masyarakat Orang Asli. In *Isu-Isu Kontemporari Dalam Pengajian Dakwah Dan Usuluddin (Siri 3) 2022* (pp. 589–595). FPPI Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS).
- Muhammad Yusuf Aria Widjaja, & Isnaini, J. L. (2021). *Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat)*. 71–92.
- Mushtaq, R., Shafqat, T., Khan, M. M., Ellahi, A., & Ansar, A. (2021). Does Psychological Empowerment Mediates the Association of Workplace Spirituality with Organizational Citizenship Behavior and Employee Burnout? *ASIA Proceedings of Social Sciences*, Vol. 7 No., 146–149.
- Nabila, S., Ambad, A., Kalimin, K. M., Haryani, D., Ag, D., & Andrew, J. V. (2021). *The mediating effect of psychological empowerment on leadership styles and task performance of academic staff*. 42(5), 763–782.
- Niknami, M., Abbaspour, A., Taghavifard, M., & Asghari, P. (2022). Methods of Improving the Dimensions of Psychological Empowerment of Employees of SAMT Organization in the Condition of COVID-19 ناکراک یتخانشناور یزاسدنمناوت 19 دیووک یمدییا یارش رد تمص نامزاس داعبا ءاقترا یاه شور. *Management Studies in Development and Evolution*, 102(30), 7–35.
- Nufus, R. Z., & Mubarak, A. (2022). Studi Kontribusi Workplace Spirituality terhadap Employee Engagement Petugas Pemadam Kebakaran Kota Bandung. *Psychology Science*, VOL. 2 NO., 142–149.

- Nyathi, M., & Kekwaletswe, R. (2022). Realizing employee and organizational performance gains through electronic human resource management use in developing countries. *African Journal of Economic and Management Studies*, 1(1).
- Pariyanti, E., Rosid, A., & Adawiyah, W. R. (2021). Workplace deviant behavior among employees of Islamic-based universities in Lampung: the moderating role of Islamic workplace spirituality. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 14(4), 1567–1591.
- Pattanawit, P., & Charoensukmongkol, P. (2022). Benefits of workplace spirituality on real estate agents' work outcomes: the mediating role of person-job fit. *Management Research Review*, 45(11), 1393–1411.
- Pio, R. J. (2022). The mediation effect of quality of worklife and job satisfaction in the relationship between spiritual leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*, 64(1), 1–17.
- Prabhu, N., Ramaprasad, B. S., Prasad, K., & Modem, R. (2022). Does workplace spirituality influence reflexivity in ongoing teams? Examining the impact of shared transformational leadership on team performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 11(3), 341–369.
- Putri, A., Avita, R. N., Rahmatillah, S., Puspita, X., & Alya5, S. (2022). Gambaran Pemberdayaan Psikologis Dan Kinerja Tentor Di Lbb Griya Talenta Surabaya. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 3(1), 1–8.
- Putri, A. D. (2020). *Pengaruh Spiritual Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengemasan Divisi Processing Departemen Factory Pt. Gunung Madu Plantations*.
- Putri, E. R. (2021). Spiritualitas Tempat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Sikap Kerja : Sebuah Review Literatur. *Jurnal Profita: Akuntansi Dan Bisnis*, 2(November), 85–93.
- Rachmawan, P. T., & Aryani, D. N. (2020). Kepemimpinan Spiritual dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Spiritual Leadership and Reward on Employee Performance Through Quality Of Work Life and Job Satisfaction as Interv. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 136–148.
- Rafsanjan, H. (2017). Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership). *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(1).
- Rahayu, A. D., Farida, U., & Santoso, E. (2020). Pengaruh Spiritual Leadership, Organizational Culture, Terhadap Employee Performance Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Assets, Volume 10*,(5), 149–161.
- Rahman, M. S., Zaman, M. H., Hossain, M. A., Mannan, M., & Hassan, H. (2019).

- Mediating effect of employee's commitment on workplace spirituality and executive's sales performance: An empirical investigation. *Journal of Islamic Marketing*, 10(4), 1057–1073.
- Rahmatika, A. N., Ma'arif, S., & Kholifah, S. (2022). The Effect of Spiritual Leadership and Psychological Empowerment on Employee Performance. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 420–433.
- Ranasinghe, V. R., & Samarasinghe, S. M. (2019). The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior. *International Business Research*, 12(12), 29–38.
- Riswani, Diniaty, A., Rohani, Ernita, M., Afrida⁵, & Hermansyah⁶. (2021). *Pemberdayaan Psikologi Dan Keterlibatan Perempuan Dalam Pengelolaan Bina Keluarga Remaja (Bkr) Di Wilayah Perbatasan*. 18(2).
- Rusydina, A., & Ratnasari, R. T. (2019). Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Baznas Provinsi Jawa Timur¹ Amalina. *Ririn Tri Ratnasari*, 6(3), 584–598.
- Saadatyar, F. S., & Al-tabbaa, O. (2019). Workplace spirituality as a source for competitive advantage: an empirical study. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(3), 655–676.
- Sadhana Singh. (2019). The Impact of Workplace Spirituality on Employees' Productivity and their Wellbeing. *Global Journal of Enterprise Information System*, 12(3 SE-View Point (VP)), 74–83.
- Sagala, E. M., Rahmat, A., & Abdillah, M. R. (2022). Pemimpin Yang Rendah Hati Dan Perilaku Inovatif: Peran Pemberdayaan Psikologis. *Proceeding IAIN Batusangkar*, 1(1)(Ncssr), 55–60.
- Sapra, J., Khosla, K., & Dungrakoti, G. (2022). Spirituality at workplace and its impact on academic performance: an empirical study among private higher education faculties of Delhi NCR. *Journal of Organizational Change Management*, 35(1), 18–37.
- Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Ocb Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 1103–1119.
- Sarmawa, I. W. G. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Serta Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan (Tinjauan Teoritis Dan Empiris). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 61.
- Saxena, A., & Prasad, A. (2022). Exploring the influence of dimensions of workplace spirituality on innovative work behaviour: role of sense of God. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(1).

- Sayed, M., Hamied, A., & Elbagoury, A. (2020). Balanced scorecards : proposed framework for application at the local system level insights from international experiences. *Review of Economics and Political Science*, 3(2), 2631.
- Shohib, M., & Hadi, C. (2020). Spiritualitas di Tempat Kerja dan Keterikatan Karyawan. *Cognicia*, 8(1), 10–24.
- Sholikhah, Z., & Xuhui Wang, W. L. (2018). The role of spiritual leadership in fostering discretionary behaviors: the mediating effect of organization based self-esteem and workplace spirituality. *International Journal of Law and Management*, 61 No. 1.
- Shuai, S., & Samikon, S. A. (2022). Past and Future of Psychological empowerment in Chinese banking sector. *The International Journal of Business Management and Technology*, 6(1), 44–49.
- SIREGAR, A. J. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritual Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Kantor Bupati Deli Serdang*.
- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 293–309.
- Solehudin, S., Hadi, M., Sulaeman, S., Kurniati, T., & Nursalam, N. (2022). Efek Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 1–7.
- Solimun. (2012). *permodelan persamaan Struktural Generalized Structured Component Analysis*. Malang: Program Studi Statistika. Universitas Brawijaya, 2012.
- Subrata, E. W. H., Hartati, C. S., & Wiroko, R. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pt. Tirta Investama Pandaan. *Jurnal Manejerial Bisnis Vol.*, 2(2), 126–141.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suherman, E., & Savitri, C. (2022). Knowledge Sharing , Psychological Empowerment and Lecturer Performance at UBP Karawang Campus : A Survey. *Jurnal Institute of Computer Science (IOCS)*, 6(1), 221–230.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data). . In *UIN Maliki Press*.

(Cetakan II).

- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2020). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*, 11(6), 1777–1799.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Maghfuroh, U. (2020). Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance? *Management Science Letters*, 10(5), 1107–1114.
- Tobroni. (2010). *Spiritual Leadership The Problem Solver Krisis Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam Khalifatu Rabb | Spiritual Leadership The Problem Solver Krisis Kepemimpinan Dalam*.
- Tusriyanto. (2014). Kepemimpinan Spiritual Menurut M. Quraish Shihab. *Akademika : Jurnal Pemikiran Islam*, Vol 19 No.1
- Ul Hosna, A., Islam, S., & Hamid, M. (2021). A Review Of The Relationship Of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, And Individual Consideration With Sustainable Employees Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 25(1), 322.
- Vasconcelos, A. F. (2018). Workplace spirituality: empirical evidence revisited. *Management Research Review*, 41(7), 789–821.
- Welan, J., & Rondonuwu, C. N. (2019). Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Human Resource Scorecard Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendea Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 4123–4132.
- Yang, J., Gu, J., & Liu, H. (2019). Servant leadership and employee creativity: The roles of psychological empowerment and work–family conflict. *Current Psychology*, 38(6), 1417–1427.
- Yogatama, L. A. M., & Widyarini, N. (2015). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42(1), 1–14.
- Yudhanto, Y. S. A. (2020). Pengaruh Spiritual Leadership Dan Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Tesis*, 2020.

LAMPIRAN 1: Kuesioner

3 Mei 2023

Kepada Yth,
Bapak/ Ibu/ Saudara/i
Amil zakat zakat lazismu Malang Raya
Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Semoga anda beserta keluarga selalu dalam lindungan Allah SWT dan selalu dalam keadaan sehat wal afiyah..

Perkenalkan saya mahasiswa Fauzi Rizal Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini Saya ingin mengadakan penelitian dengan judul "Peran Mediasi Psychological Empowerment Pada Pengaruh Spiritual Leadership Dan Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Amil Zakat (Studi empiris pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah lazismu Malang Raya)", dalam memenuhi Tugas Akhir.

Kriteria Untuk Pengisian Kuesioner Ini Ditujukan Kepada:

- ✓ Amil zakat lembaga zakat di Malang Raya.

Bagi yang memenuhi kriteria di atas, mohon keihlasan untuk mengisi kuesioner ini. semoga Allah SWT menurunkan rahmat dan maugfirahnya kepada anda, 1 bantuan anda sangat berarti untuk saya dan untuk kemajuan lembaga zakat kedepannya. isi kuesioner sekitar 2 menit. terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Hormat Saya



Fauzi Rizal

KUESIONER PENELITIAN

**Peran Mediasi *Psychological Empowerment* Pada Pengaruh *Spiritual Leadership* Dan *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Amil Zakat
(Studi empiris pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah lazismu
Malang Raya)**

A. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner berikut dibuat untuk mengukur kinerja organisasi pada lazismu Malang Raya. Indikator untuk menilai pernyataan kuesioner adalah:
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
 - b. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
 - c. Netral (N) dengan skor 3
 - d. Setuju (S) dengan skor 4
 - e. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

Dan berikan tanda checklist (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.
2. Mohon melengkapi identitas diri bapak/ibu/saudara/i pada bagian karakteristik responden dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom sesuai dengan identitas diri.

B. Karakteristik Responden

- 1 Nama Responden : _____ (Boleh tidak diisi)
- 2 Jenis kelamin :
() Laki-laki () Perempuan
- 3 Usia :

- () < 20 tahun () 21-30 tahun () 31-40 tahun
 () 41-50 tahun () > 51 tahun

4 Pendidikan terakhir :

- () SMP/MTS/Sederajat () SMA/SMK/Sederajat () Strata-1

5 Lama Bekerja :

- () 0 – 3 Tahun () 3 – 6 Tahun () > 6 Tahun

6 Status Perkawinan :

- () Kawin () Belum kawin

VARIABEL *SPIRITUAL LEADERSHIP* (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Indikator Visi						
1	Pimpinan memberikan visi, misi yang jelas dalam pencapaian tujuan perusahaan					
2	Pimpinan selalu mengarahkan bekerja dengan baik dan ikhlas					
Indikator Kasih sayang altruistic						
3	Pimpinan mengarahkan bekerja dengan amanah, jujur, dan tanggung jawab					
4	Pimpinan menjaga hubungan yang harmonis dengan para karyawan					
Indikator Harapan/kepercayaan						
5	Pimpinan selalu menasehati karyawan jika terjadi masalah dalam pekerjaan					
6	Pimpinan memberikan harapan akan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan					
7	Pimpinan saya mampu memberikan					

	motivasi serta arahan dan tujuan yang jelas					
8	Pimpinan berusaha menimbulkan kepercayaan karyawan serta konsistensi terhadap peraturan dalam bekerja					

VARIABEL WORKPLACE SPIRITUALITY X2

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<i>Indikator Meaningful work</i>						
1	Lingkungan dimana saya bekerja memiliki nilai-nilai yang bersesuaian dengan moral dan prinsip saya					
2	Organisasi di mana saya bekerja menerapkan filosofi yang bersesuaian dengan moral					
<i>Indikator Alignment with organizational value</i>						
3	Lingkungan tempat saya bekerja sangat mengapresiasi kejujuran dalam bekerja					
4	Integritas sangat penting dalam organisasi tempat saya bekerja					
<i>Indikator Community</i>						
5	7. Adaptasi sangat penting untuk dilakukan dalam bekerja					
6	Lingkungan tempat saya bekerja selalu tolong menolong					

VARIABEL PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5

Indikator Makna					
1	Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi saya				
2	Aktivitas pekerjaan saya secara pribadi bermakna bagi saya				
3	Pekerjaan yang saya lakukan berarti bagi saya				
Indikator Kompetensi					
4	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya				
5	Saya percaya diri tentang kemampuan saya untuk melakukan aktivitas kerja saya				
6	Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya				
Indikator Penentuan nasib sendiri					
7	Saya memiliki otonomi yang signifikan dalam menentukan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya				
8	Saya dapat memutuskan sendiri bagaimana melakukan pekerjaan saya				
9	Saya memiliki peluang besar untuk kemandirian dan kebebasan dalam cara saya melakukan pekerjaan saya				
Indikator Dampak					
10	Pengaruh saya terhadap apa yang terjadi di [di Lembaga zakat Lazismu] sangat besar				
11	Saya memiliki banyak kontrol atas apa yang terjadi di [di Lembaga zakat Lazismu]				
12	Saya memiliki pengaruh signifikan atas apa yang terjadi di [di Lembaga zakat Lazismu]				

VARIABEL KINERJA AMIL ZAKAT (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Indikator Perspektif keuangan						
1	Tingkat pengembalian modal lembaga sesuai dengan target.					
2	Pertumbuhan pengelolaan dana zakat, infaq dan sadaqah mengalami peningkatan setiap tahun.					
Indikator Perspektif Karyawan						
3	Lembaga zakat lazismu memberikan layanan yang diinginkan Muzakki					
4	Muzakki baru terus meningkat disetiap tahunnya.					
5	Muzakki lama masih terus menggunakan jasa lazismu ini.					
Indikator Kinerja perspektif proses internal bisnis						
6	Lembaga memiliki terobosan-terobosan baru dalam meningkatkan kinerja organisasi lembaga ini.					
7	Tidak pernah ada keluhan dari muzakki tentang kualitas Lembaga lazismu.					
Indikator Kinerja perspektif pembelajaran dan pertumbuhan						
8	Terdapat peningkatan jumlah jasa layanan					
9	Kesejahteraan karyawan meningkat					

LAMPIRAN 2: Hasil Tabulasi Data

NO	SL1	SL2	SL.3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	WS1	WS2	WS3	WS4	WS5
1	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	5	5
14	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
15	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
17	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3
18	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3
19	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
20	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3
21	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3
22	3	3	3	2	2	2	4	3	4	5	3	3	2
23	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4
24	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3
25	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
27	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
29	2	3	3	3	2	3	3	3	4	5	3	3	2
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
31	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4
32	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
33	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4
34	2	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3
35	3	3	4	3	4	3	4	4	5	1	4	2	3
36	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4

29	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
34	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2
35	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
36	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
39	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3
NO	PE4	PE5	PE6	PE7	PE8	PE9	PE10	PE11	PE12				
1	4	3	4	3	3	3	3	3	3				
2	5	4	5	5	4	4	4	5	4				
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5				
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5				
6	5	5	5	5	4	4	4	5	5				
7	5	5	5	5	4	5	4	4	5				
8	3	4	3	3	2	2	2	2	4				
9	4	5	5	5	4	5	5	5	4				
10	4	5	5	5	3	5	4	4	4				
11	5	5	5	5	3	4	5	5	5				
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5				
13	4	5	5	4	4	5	3	3	3				
14	4	5	5	5	4	5	5	5	5				
15	4	5	5	5	4	3	4	4	4				
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5				
17	3	3	3	3	2	2	2	2	2				
18	3	3	3	3	3	2	2	3	4				
19	4	3	3	3	3	2	3	2	3				
20	3	2	3	2	4	2	3	2	3				

21	3	4	3	4	3	1	2	2	2
22	3	5	2	2	2	2	2	2	1
23	4	3	4	4	4	2	3	3	4
24	3	1	3	3	2	2	2	3	3
25	5	3	5	4	4	4	4	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	4	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	2	2	2	2	3	3	2	2	2
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5
31	4	3	4	4	4	3	4	4	4
32	5	5	5	5	4	5	5	5	5
33	3	3	3	2	4	3	2	2	3
34	3	3	3	2	3	2	2	2	5
35	3	2	2	2	2	2	2	2	3
36	4	2	4	4	4	3	3	4	4
37	3	3	2	2	2	2	1	1	3
38	4	4	4	4	4	4	3	3	5
39	3	2	3	3	2	2	3	3	3
40	5	5	5	5	4	5	5	5	5
41	2	1	2	2	3	2	3	3	3
42	4	5	5	5	4	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	4	5	5	5	5
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5
46	3	2	3	3	3	3	1	3	3

LAMPIRAN 3 : Hasil Analisis SmartPLS

1. Statistik Deskriptif

Indicators:	Indicator Correlations		Raw File						
	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
NO	1	0	23.500	24.000	1.000	46.000	13.276	-1.200	0.000
SL1	2	0	4.109	4.000	2.000	5.000	0.914	-0.819	-0.576
SL2	3	0	4.109	4.000	3.000	5.000	0.787	-1.378	-0.200
SL3	4	0	4.370	4.000	3.000	5.000	0.638	-0.601	-0.526
SL4	5	0	4.174	4.000	2.000	5.000	0.916	-0.661	-0.713
SL5	6	0	4.261	5.000	2.000	5.000	0.871	0.040	-0.957
SL6	7	0	3.891	4.000	2.000	5.000	1.088	-1.088	-0.509
SL7	8	0	4.217	5.000	3.000	5.000	0.883	-1.618	-0.453
SL8	9	0	3.891	4.000	2.000	5.000	0.667	0.437	-0.324
WS1	10	0	4.326	5.000	2.000	5.000	0.861	-0.445	-0.914
WS2	11	0	3.978	5.000	1.000	5.000	1.310	-0.649	-0.918
WS3	12	0	4.391	5.000	3.000	5.000	0.766	-0.817	-0.822
WS4	13	0	4.348	5.000	2.000	5.000	0.865	-0.388	-0.967
WS5	14	0	4.130	5.000	2.000	5.000	0.991	-0.874	-0.687
WS6	15	0	4.196	4.000	2.000	5.000	0.900	-0.463	-0.778
KA1	16	0	4.609	5.000	4.000	5.000	0.488	-1.871	-0.461
KA2	17	0	4.304	5.000	3.000	5.000	0.777	-1.102	-0.606
KA3	18	0	4.283	5.000	3.000	5.000	0.825	-1.314	-0.584
KA4	19	0	4.413	5.000	3.000	5.000	0.739	-0.661	-0.857
KA5	20	0	4.435	5.000	3.000	5.000	0.712	-0.505	-0.884
KA6	21	0	4.239	5.000	2.000	5.000	0.937	-0.615	-0.836
KA7	22	0	4.196	4.000	3.000	5.000	0.824	-1.454	-0.389
KA8	23	0	4.022	4.000	3.000	5.000	0.847	-1.650	-0.043
KA9	24	0	4.239	4.000	3.000	5.000	0.785	-1.252	-0.463
PE1	25	0	4.000	4.000	2.000	5.000	1.043	-0.702	-0.714
PE2	26	0	4.109	4.000	2.000	5.000	1.005	-0.672	-0.758
PE3	27	0	4.022	4.000	2.000	5.000	1.011	-0.948	-0.568
PE4	28	0	4.022	4.000	2.000	5.000	0.921	-1.042	-0.390
PE5	29	0	3.913	5.000	1.000	5.000	1.282	-0.831	-0.727
PE6	30	0	4.065	5.000	2.000	5.000	1.092	-1.097	-0.652
PE7	31	0	3.957	4.000	2.000	5.000	1.160	-1.199	-0.603
PE8	32	0	3.565	4.000	2.000	5.000	0.851	-0.388	-0.539
PE9	33	0	3.630	4.000	1.000	5.000	1.325	-1.571	-0.263
PE10	34	0	3.609	4.000	1.000	5.000	1.293	-1.260	-0.342
PE11	35	0	3.761	4.000	1.000	5.000	1.288	-1.388	-0.416
PE12	36	0	4.043	4.000	1.000	5.000	1.083	-0.211	-0.833

2. Loading Faktor

Matrix	KA (Y)	PE (Z)	SL (X1)	WS (X2)
KA1	0.942			
KA2	0.920			
KA3	0.918			
KA4	0.925			
KA5	0.940			
KA6	0.862			
KA7	0.931			
KA8	0.875			
KA9	0.885			
PE1		0.903		
PE10		0.931		
PE11		0.928		
PE12		0.831		
PE2		0.897		
PE3		0.931		
PE4		0.935		
PE5		0.813		
PE6		0.968		
PE7		0.951		
PE8		0.789		
PE9		0.915		
SL1			0.811	
SL2			0.882	
SL3			0.882	
SL4			0.804	
SL5			0.900	
SL6			0.785	
SL7			0.829	
SL8			0.759	

WS1				0.860
WS2				0.828
WS3				0.916
WS4				0.884
WS5				0.941
WS6				0.902

3. Validitas Diskriminan

	KA (Y)	PE (Z)	SL (X1)	WS (X2)
KA1	0.942	0.930	0.859	0.915
KA2	0.920	0.877	0.905	0.890
KA3	0.918	0.879	0.882	0.899
KA4	0.925	0.880	0.807	0.868
KA5	0.940	0.922	0.849	0.913
KA6	0.862	0.770	0.811	0.811
KA7	0.931	0.907	0.866	0.881
KA8	0.875	0.824	0.746	0.799
KA9	0.885	0.902	0.865	0.875
PE1	0.899	0.903	0.810	0.876
PE10	0.895	0.931	0.867	0.893
PE11	0.902	0.928	0.857	0.879
PE12	0.839	0.831	0.809	0.785
PE2	0.844	0.897	0.788	0.868
PE3	0.885	0.931	0.842	0.901
PE4	0.893	0.935	0.870	0.888
PE5	0.740	0.813	0.714	0.776
PE6	0.934	0.968	0.897	0.930
PE7	0.908	0.951	0.881	0.891
PE8	0.730	0.789	0.682	0.728
PE9	0.918	0.915	0.865	0.899

SL1	0.704	0.677	0.811	0.713
SL2	0.827	0.844	0.882	0.833
SL3	0.795	0.783	0.882	0.776
SL4	0.772	0.694	0.804	0.693
SL5	0.842	0.826	0.900	0.852
SL6	0.704	0.703	0.785	0.618
SL7	0.805	0.842	0.829	0.826
SL8	0.703	0.712	0.759	0.720
WS1	0.815	0.798	0.755	0.860
WS2	0.771	0.781	0.657	0.828
WS3	0.852	0.861	0.841	0.916
WS4	0.872	0.842	0.835	0.884
WS5	0.928	0.940	0.915	0.941
WS6	0.864	0.871	0.829	0.902

4. Cronbach Alpha, Composite Reliability dan AVE

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KA (Y)	0.974	0.975	0.978	0.831
PE (Z)	0.979	0.981	0.981	0.812
SL (X1)	0.936	0.940	0.948	0.694
WS (X2)	0.947	0.950	0.958	0.791

5. R-Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
KA (Y)	0.950	0.946
PE (Z)	0.927	0.924

6. F-Square

f Square

Matrix	f Square			
	KA (Y)	PE (Z)	SL (X1)	WS (X2)
KA (Y)				
PE (Z)	0.286			
SL (X1)	0.114	0.175		
WS (X2)	0.198	1.193		

7. Hipotesis

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (...)	T Statistics (O/...	P Values
PE (Z) -> KA (Y)	0.444	0.459	0.143	3.099	0.002
SL (X1) -> KA (Y)	0.197	0.186	0.089	2.208	0.028
SL (X1) -> PE (Z)	0.272	0.261	0.108	2.524	0.012
WS (X2) -> KA (Y)	0.355	0.350	0.138	2.569	0.010
WS (X2) -> PE (Z)	0.709	0.720	0.103	6.870	0.000

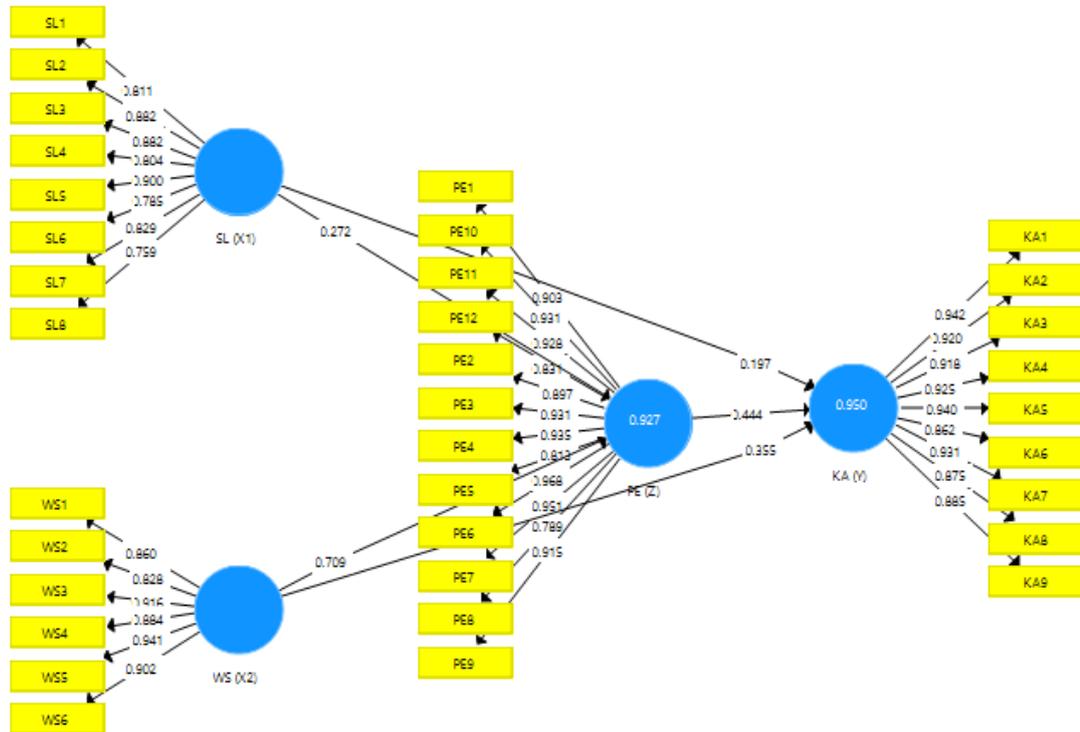
Total Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
PE (Z) -> KA (Y)					
SL (X1) -> KA (Y)	0.121	0.119	0.064	1.875	0.061
SL (X1) -> PE (Z)		0.000	0.000		
WS (X2) -> KA (Y)	0.315	0.331	0.117	2.698	0.007
WS (X2) -> PE (Z)					

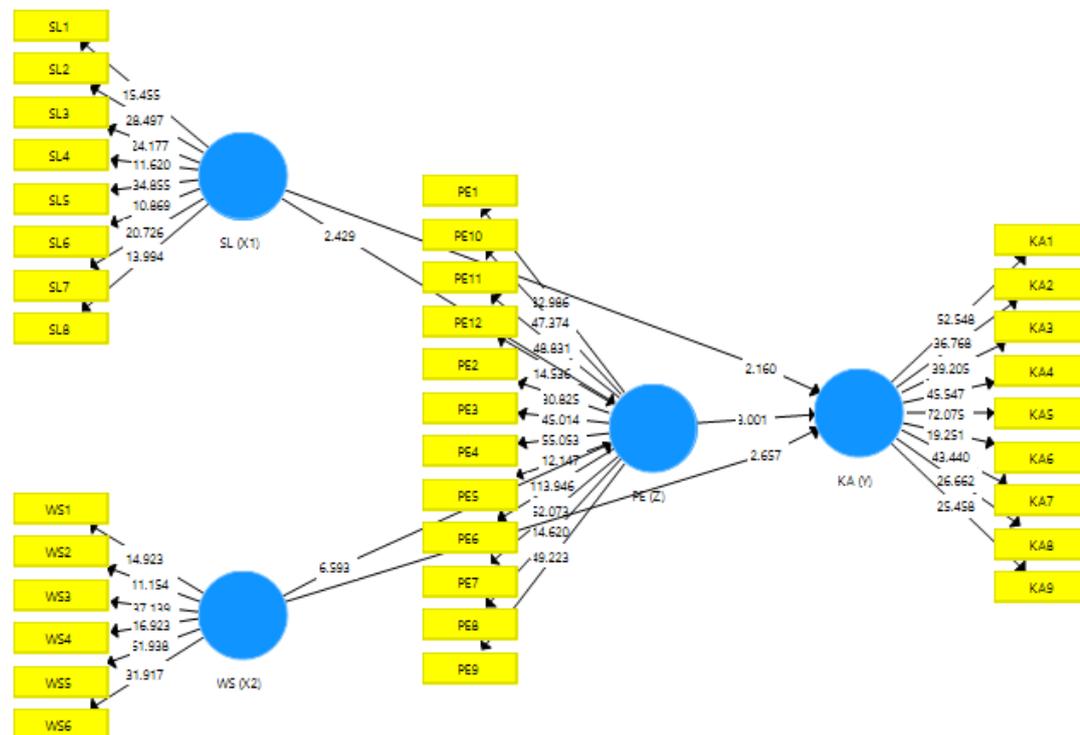
Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
SL (X1) -> PE (Z) -> KA (Y)	0.121	0.119	0.064	1.875	0.061
WS (X2) -> PE (Z) -> KA (Y)	0.315	0.331	0.117	2.698	0.007

8. Model Al-Goritma SmarPLS



9. Model Bootstrapping SmarPLS



LAMPIRAN 4 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



SURAT KETERANGAN
028/III.17/K/A/05/23

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs.H.Abdul Kadir Usri, AK,MM
Jabatan : Ketua Lazismu
NBM : 987 678

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Fauzi Rizal
NIM : 210504210009
Universitas : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Jurusan/Prodi : Masgister Ekonomi Syariah

Telah melakukan penelitian di Lazismu Kota Malang sebagai syarat penyusunan tesis dengan judul :

"Peran Mediasi Psychological Empowerment pada Pengaruh Spiritual Leadership dan Workplace Spirituality terhadap Kinerja Amil zakat"

(Studi empiris pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Lazismu Malang Raya)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 Mei 2023
Lazismu Kota Malang

lazismu
Drs. H. Abdul Kadir Usri, AK, CPA, MM
Ketua Lazismu Kota Malang

Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Shodaqoh Muhammadiyah
Kota Malang
Alamat : Jl. Gajayana 288 Ketawanggede Lowokwaru Kota Malang
Call Center 081 555 10702





SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
Nomor : 36.EKS/III.17/B/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : **Ramadhiansyah Mufti Anggarahadika**
 Jabatan : **Manajer Eksekutif Lazismu Kota Batu**

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas:

Nama Lengkap : Fauzi Rizal
 NIM : 210504210009
 Program Studi : Magister Ekonomi Syariah
 Pendidikan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data di Lazismu Kota Batu pada tanggal 3 Mei 2023 untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul **"Peran Mediasi Psychological Empowerment Pada Pengaruh Spiritual Leadership dan Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Amil Zakat"**.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan oleh yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Manager Eksekutif Lazismu Kota Batu,


Ramadhiansyah Mufti A

Jl Diponegoro No 70 Kel Sisir, Kota Batu, Jawa Timur- 65314
 No. Telp/ WA : 0813 3463 9035
 Email: kotabatlazismu@gmail.com

Layanan Transfer :
 Bank Syariah Indonesia 303 4169 160
 Bank Muamalat 717 0000 648



**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
14.BP/S.Ket/III.17/E/2023**

Lembaga Amil Zakat, Infak Dan Shadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kabupaten Malang Dengan Ini Menyatakan Bahwa:

Nama : Fauzi Rizal
 NIM : 210504210009
 Universitas : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 Jurusan/prodi : Magister Ekonomi Syariah
 Alamat : Pasanggar Pegantenan Pamekasan

Bahwa nama diatas tersebut benar telah melakukan penelitian pada tanggal 28 Maret - 30 Mei 2023 di Lembaga Lazismu Kabupaten Malang dengan judul Peran Mediasi *Psychological Empowerment* Pada Pengaruh *Spiritual Leadership* Dan *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Amil Zakat (Studi Empiris Pada Lembaga Amil Zakat Infak Dan Shadaqah [LAZISMU Malang Raya]).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Ketua Lazismu

Herunsanto Endroyono, SH

Sekretaris

Rasyidi

- Layanan jemput ZIS dengan sms/WA di No. 082143334365
- Transfer ZIS melalui rekening Lazismu Kab. Malang
 BNI : 0442423241
 BSI : 7090907098 / 5100510051
 An. Lazismu Kab. Malang
 (konfirmasi transfer 08123 1222 915).
- Zakat dan Infak melalui Dompot Digital (Dana, Go Pay, Ovo, link aja dan sebagainya) scan code QRIS di samping.
 (konfirmasi 08123 1222 915).

LAZISMU KAB MALANG

MMID : 011030020200792

A01



Lembaga Amil Zakat Infak dan Shadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kabupaten Malang
 Kantor : Gedung Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Malang Jl. Raya Sengkaling 146 Dau
 Malang 65151 telp 0341 462718



LAMPIRAN 5: Dokumentasi



Observasi Lokasi Di
Lembaga Zakat, Infaq Dan
Shadaqah lazismu Kota
Malang



Proses Penyebaran Sekaligus Pengisian Kuiseoner Bersama Amil zakat
Lembaga Zakat lazismu Kota Malang

Peneliti Mendatangi Lokasi
lazismu Kota Batu Dan
Menemui Beberapa Amil
zakat Yang Sedang Bekerja



Peneliti Melakukan Wawancara Dan Observasi Untuk Validasi Pengisian
Kuisseoner Ke Seluruh Amil zakat Lembaga Zakat Di lazismu Kota Batu



Observasi Dan
Penyebaran
Kuisseoner Bersama
Pimpinan lazismu
Kab. Malang



Peneliti Mendatangi Kantor Lembaga Zakat, Infaq Dan Shadaqah Di lazismu
Kab. Malang

Riwayat Peneliti

Fauzi rizal lahir di Pasanggar Pegantenan Pamekasan pada tanggal 11 april 1996, Peneliti menyelesaikan pendidikan dasar di desa kelahirannya tepatnya di SDN Pasanggar III Pegantenan Pamekasan lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan sekolah menengah pertama di SMPN 2 Palangaan Pamekasan lulus pada tahun 2012 kemudian ia lanjut menjadi santri di Pondok Pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata Panaan Palangaan Pamekasan dan pada tahun 2015 ia lulus Madrasah Aliyah di pesantren tersebut.



Studi strata 1 ia tempuh di Istitut Agama Islam Al-Khairat Pamekasan dan selesai pada tahun 2020, megister ia selesaikan pada tahun 2023 di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dalam jiwa peneliti, ia dengan pendidikannya adalah dua sisi mata uang yang tak dapat dipisahkan. Ilmu baginya adalah emas murni yang urgen sebagai pondasi dalam mengarungi kehidupan. Ada dua tokoh penting bagi peneliti yang menggugah jiwa dan raganya untuk terus melangkah kedepan, pertama ibu dengan do'a-do'anya, kedua Murabbi Ruhi RKH. Tohir Abd Hamid dengan motivasi instrinsiknya.

Pengalaman organisasi

Pembimbing inti/pengajar PRAKOM (Pra Komisi) akselarasi baca kitab kuning PP. Mambaul Ulum Bata-Bata Pamekasan pada tahun 2013-2014.

Pengabdian pesantren dalam menjalankan amanah untuk menjadi guru tugas yang ditempatkan di Galis Bangkalan pada tahun 2015

Ketua umum FIKIH'S (Fikih Substansi) akselerasi pemahaman ilmu fikih beserta prakteknya di PP. Mambaul Ulum Bata-Bata Pamekasan pada tahun 2016-2018.

Pengurus rayon Uwais al-Qor'ny PMII komisariat IAI Al-Khairat Cabang - Pamekasan pada tahun 2017

Pengurus PMII Komisariat IAI Al-Khairat Cabang Pamekasan departemen pengembangan bakat dan minat pada tahun 2018 .

Menteri informasi dan Kemonikasan BEM Institut Agama Islam Al-Khairat Pamekasan pada tahun 2018-2019.

Ketua DPD Imaba Institut Agama Islam Al-Khairat Pamekasan masa bakti 2019-2020.

Menjadi bagian dari tretan TEATER KAGED Al-Khairat Pamekasan 2016 sampai sekarang