

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Gary Yukl dan Oteng Sutisna dalam Cepi Triatna (2015, p.166) melukiskan kepemimpinan secara umum sebagai suatu proses mempengaruhi atau membujuk (*inducing*) orang lain menuju pencapaian sasaran atau tujuan bersama, sedangkan menurut Razik & Swanson dalam Cepi Triatna (2015, p.166) Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (*Relational concept*). Kepemimpinan hanya ada dalam proses relasi dengan orang lain (para pengikut). Apabila tidak ada pengikut, maka tidak ada kepemimpinan. Tersirat dalam definisi ini adalah premis bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan memiliki relasi dengan para pengikut mereka.

2.1.2 Pendekatan Teori Kepemimpinan

- 1) Pendekatan Sifat (*Trait Approach*) melihat kepemimpinan sebagai suatu kondisi yang terjadi dikarenakan faktor keturunan. Pendekatan ini menekankan bahwa kepemimpinan itu tidak bisa dilatih tetapi merupakan bakat dari keturunan sehingga pendekatan ini mengasumsikan bahwa yang layak jadi pemimpin adalah mereka yang berasal dari keturunan pemimpin juga. Namun demikian, pendekatan ini melihat ada karakteristik yang dapat dilihat pada seseorang yang mempunyai bakat sebagai pemimpin. Karakteristik tersebut dicirikan dalam tiga hal yaitu : a) Ciri fisik yang dapat dilihat pada bentuk fisiknya, berat badannya, dan tampilannya, b) Ciri minatnya berupa intelegensinya dan kecakapannya dalam berbicara, serta c) Ciri kepribadiannya berupa ekstrover, percaya diri, dan konservatif.

- 2) Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach*) mencoba melihat kepemimpinan sebagai suatu perilaku yang bisa diamati dan dipelajari sehingga kepemimpinan bukan suatu hal yang disebabkan oleh faktor keturunan semata, tetapi lebih pada hasil suatu pendidikan. Para ahli kepemimpinan perilaku berusaha untuk melihat perilaku kepemimpinan seperti apa yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan atau staf supaya mereka memiliki produktivitas kepuasan yang tinggi. Orientasi analisis perilaku ini dikembangkan pada dua hal, yaitu orientasi hubungan pemimpin dengan bawahan dan orientasi tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Pendekatan Situasi (*Contingency Approach*) adalah suatu pendekatan yang melihat efektivitas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya tidak didasarkan pada satu perilaku tetap, tetapi lebih pada perilaku yang situasional (berdasarkan kondisi yang dihadapi oleh organisasi dan pemimpin).

2.1.3 Pengertian Gaya kepemimpinan

Menurut Nawawi, 2011. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan para anggota organisasi atau bawahan.

2.1.4 Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Teori Path Goal dalam umi farida dan sri hartono (2016,p, 54) ada 4 tipe gaya kepemimpinan yaitu:

1. kepemimpinan Direktif (*Directive Leadership*)

atau pemimpin yang otokratis, yaitu segala keputusan berada di tanggungan pemimpin dan tidak ada partisipasi dari bawahan (dalam pengambilan keputusan)

2. kepemimpinan Suportif (*Supportive Leadership*)

demokratis yaitu pemimpin yang selalu bersedia menjelaskan segala sesuatu, ia menganggap sebagai teman, mudah didekatkan menunjukkan diri sebagai seorang sejati bagi bawahannya.

3. Kepemimpinan partisipatif (*participative Leadership*)

Pemimpin menerima dan mengemukakan sarana-sarana bawahan (bawahan ikut berpartisipasi dalam segala hal tetapi keputusan akhir tetap berada pada pemimpin)

4. Kepemimpinan orientasi Prestasi (*Achievement Oriented Leadership*)

Pemimpin mengajukan tantangan-tantangan dengan tujuan menarik bagi bawahan dan merangsang bawahan untuk mencapai tujuan tersebut serta melaksanakan dengan baik.

2.1.5 Faktor Ciri-Ciri Pemimpin

Faktor utama ciri-ciri pemimpin yang ideal dengan ciri-ciri menurut Santoso dalam Fahmi Kamal(2018) yaitu :

- 1) *Human Relationship*, pemimpin mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia
- 2) *Communication Skill*, mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi kepada bawahannya
- 3) *Teaching Skill*, pemimpin mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya
- 4) *Social Skill*, pemimpin mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kesetiaan dan kepercayaan bawahannya

5) *Technical Competent*, pemimpin mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

2.1.6 Pengertian kepemimpinan spiritual

Kepemimpinan spiritual adalah seorang pemimpin yang mengarahkan bawahannya dengan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai agama yang diyakini sebagai pedoman dalam kepemimpinannya. yang dimaksud dengan kepemimpinan yang berbasis *spiritual* di sebuah lembaga ialah bukan hanya tentang sebuah kecerdasan dan keterampilan seorang pemimpin dalam memimpin orang lain atau bawahannya tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai tentang kebenaran, kejujuran, integritas, kebijaksanaan, balas kasih yang bisa membantu dirinya sendiri dan juga orang lain untuk membentuk ahlak dan moral.

Tobroni dalam *Yogatama* (2010, p. 33) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi kuduniawian kepada dimensi keilahian. Dengan kata lain bahwa Tuhan ataupun Allah adalah pemimpin sejati yang mempengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani setiap manusia dengan sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan.

Menurut *Fry* dalam *Muhamad Zainudin* 2018,P. 369 kepemimpinan spiritual adalah semacam kumpulan sebuah nilai-nilai, sikap, dan perilaku seseorang yang diperlukan dan digunakan untuk mempengaruhi maupun memotivasi diri sendiri dan juga untuk orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan, Kepemimpinan spiritual akan memunculkan beberapa sifat seperti kejujuran, sikap saling menghargai, menghormati, dan

membantu satu sama lain bahkan kepemimpinan spiritual memiliki perilaku yang berbeda dengan kepemimpinan yang lainya karena kepemimpinan dalam hal ini bukan dipandang sebagai sebuah urusan yang yang terkait dengan sesama manusia atau bisnis untuk mencari uang dan keuntungan melainkan juga terkait dengan urusan kepada Tuhanya.

Siddiqui (2011:14) menyatakan bahwa pemimpin besar yang telah menerapkan nilai-nilai spiritual memiliki tujuan untuk memperat para karyawan dan memperkuat semangat dan jiwa organisasi/ Spiritual menghasilkan proses tranformasi gaya kepemimpinan spiritual yang mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu dengan harapan dan ekspektasi jangka panjang.

kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang membentuk values, attitude, behavior yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsic. (thayeb et al., 2013:53). Kepemimpinan spiritual meliputi tugas menciptakan visi dimana anggota-anggota organisasi mengalami perasaan terpanggil dalam hidupnya, menemukan makna, dan membuat sesuatu yang berbeda, membangun sesuatu budaya sosial/organisasi berdasarkan cinta altruistik dimana pemimpin dan pengikut sungguh-sungguh saling perhatian, peduli dan menghargai satu sama lain sehingga menghasilkan keanggotaan, merasa dipahami dan dihargai. menurut Fry dalam William Areros (2010)

.berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian yang mampu mempengaruhi, membangkitkan, dan menggerakkan melalui keteladanan, menciptakan visi bagi organisasi, dan

membentuk sebuah nilai-nilai, perilaku, sikap, dan perilaku seseorang yang diperlukan yang digunakan untuk mempengaruhi maupu memotivasi diri sendiri dan juga orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan.

2.1.7 Komponen spiritual

Menurut *Fry* dalam *Riane Johnly Pio* (2010) komponen dari spiritual ada 3 diantaranya yaitu:

- a. **Vision** : untuk memotivasi sebuah perubahan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, mempunyai sebanyak tiga fungsi penting yang pertama adalah dengan memperjelas arah umum dari perubahan tersebut, yang kedua adalah dengan meyederhanakan ratusan atau ribuan keputusan yang lebih rinci, yang terakhir adalah membantu lebih cepat dan efisien dalam mengkoordinasikan tindakan atau pendapat seseorang yang berbeda sehingga tujuan sebuah lembaga dapat tercapai.

Menurut *Fry* (2005) dalam *Williman Areros* (2010) Instrumen dari *Vision* (visi) yaitu:

1. Memberikan motivasi untuk pencapaian visi
 2. Memberi perhatian lebih ke arah tujuan masa depan dalam suatu organisasi
 3. Memberikan semangat
 4. menciptakan strategi untuk selalu berinovasi
- b. **Hope** : merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang terpenuhi dan merupakan dasar dari pendirian visi, tujuan dan misi organisasi yang akan dipenuhi.

Menurut Fry (2005) dalam Riane Johnly Pio(2010) Instrumen dari *hope* yaitu :

- a) Merealisasikan tujuan yang akan dicapai
- b) Mengambil keputusan secara tepat
- c) Menentukan langkah dalam organisasi
- d) Memberikan dorongan dalam bekerja

c. *Altruistic love*: merupakan gambaran budaya organisasi yang didefinisikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejateraan, kepedulian, dan apresiasi untuk diri dan sesama. Berdasarkan definisi tersebut maka di dalamnya mengandung nilai sabar, ramah, tidak iri hati, dipercaya, setia, dan kejujuran.

Menurut Fry (2005) dalam Andrew Tumimbang (2010) instrumen dari *Altruistic Love* yaitu :

- a) Menciptakan kerja yang harmonis
- b) Selalu mengajarkan kerja ramah, pengendalin diri, dipercaya dan jujur
- c) Peduli terhadap diri sendiri dan orang lain
- d) Apresiasi untuk diri dan sesama

2.1.8 Pengertian Kinerja /ustadz dan ustadzah

Ustadz dan ustadzah memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Kewibawaanlah yang menyebabkan ustadz dan ustadzah dihormati, sehingga masyarakat tidak meragukan figur ustadz dan ustadzah. Masyarakat yakin bahwa merekalah yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berpendidikan mulia. Dengan kepercayaan yang diberikan masyarakat, maka pundak ustadz dan ustadzah diberikan tanggung jawab yang

berat. Mengembangkan tugas yang berat lebih berat lagi mengembang tanggung jawab. Sebab tanggung jawab ustadz dan ustadzah tidak hanya sebatas waktu di lingkungan pondok saja, tetapi juga diluar pondok pesantren. Pembinaan yang harus ustadz dan ustadzah berikanpun tidak hanya secara kelompok (klasikal), tetapi juga secara individual. Hal ini mau tidak mau menuntut ustadz dan ustadzah agar selalu memperhatikan sikap, tingkah laku, dan perbuatan anak didiknya, tidak hanya di lingkungan sekolah tetapi diluar sekolah sekalipun.

Menurut Muhamin dikutip oleh Ahmad Muhtadi Anzor ustadz dan ustadzah adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik untuk menyakini, memahami, menghayati, dan mengamalkan agama islam melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau latihan yang memperhatikan tuntunan untuk menghormati agama lain.

Guru/ustadz dan ustadzah merupakan jabatan atau profesi yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus mendidik secara profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengasuh bagi ustadz dan ustadzah dan mengevaluasi peserta didik.

2.1.9 Peran Ustadz dan Ustadzah

Menurut mulyasa Peran seorang ustadz dalam lembaga pendidikan yang berbasis pondok pesantren.dan ustadz adalah sebagai berikut:

a) Sebagai Pengajar, Pendidik dan Pemimbing

Pengajar hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan serta senantiasa mengembangkan dalam diri dan meningkatkan kemampuannya dalam segala hal yang dimilikinya. Dikarnakan kemampuan paedagogik dapat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh santri dan santriwati dalam proses pembelajaran.

b) Sebagai Pribadi

sebagai individu yang berkecimpung dalam pendidikan, ustadz dan ustadzah harus memiliki kepribadian yang mencerminkan seorang pendidik. Bahwa seorang guru hendaknya mengajarkan apa yang diperintahkan, menjauhi apa yang dilarang dan mengamalkan segala ilmu yang diajarkan. Karena tindakan dan perbuatan ustadz dan ustadzah adalah menjadi teladan bagi anak didiknya.

c) Ustadz dan ustadzah Sebagai Pemindah Kemah

Hidup itu selalu berubah-ubah, dan ustadz dan ustadzah adalah seorang pemindah kemah, yang suka berpindah-pindah dan membantu peserta didik meninggalkan hal lama menuju sesuatu yang baru yang bisa mereka alami dan menuju yang lebih baik dari sebelumnya.

d) Ustadz dan ustadzah Sebagai Evaluator

Kalau kita perhatikan dunia pendidikan maka kita ketahui bahwa setiap jenis pendidikan atau bentuk pendidikan pada waktu-waktu tertentu selama satu periode pendidikan akan selalu mengadakan evaluasi. Demikian dalam satu proses pembelajaran ustadz dan ustadzah hendaknya menjadi seorang evaluator yang baik. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan telah tercapai atau belum.

2.1.10 Fungsi, Kewajiban dan Tanggung Jawab Ustadz dan Ustadzah

Tentang fungsi guru yang bukan hanya mengajar tetapi jauh lebih luas muridnya diharapkan menjadi manusia yang berguna bagi manusia lain. Menurut Imam Ghazali bahwa fungsi, kewajiban dan tanggung jawab ustadz dan ustadzah adalah:

a. Mengikuti jejak Rasulullah SAW dalam tugas dan kewajiban

Selain mengamalkan ilmu seorang ustadz dan ustadzah juga dituntut agar terus belajar untuk memperkaya pengetahuannya, sehingga menelaah pengetahuan dan wawasan yang pada akhirnya akan membuat santri dan santriwati mudah untuk menyerap pelajaran yang disampaikan karena itu seorang tidak boleh bosan untuk mengeksplorasi ilmu pengetahuannya sehingga memiliki kompetensi kognitif dan memiliki kepribadian agar terciptasuasana belajar yang efektif.

b. Memberikan kasih sayang kepada anak didik

Mencintai anak didiknya seperti anaknya sendiri. Jadi hubungan psikologi antara guru dan anak didik seperti hubungan naluriah antara kedua orang tua dengan anaknya.

c. Memberi contoh yang baik kepada anak didik.

Dengan kesempurnaan intelegensinya ia dapat memiliki berbagai ilmu pengetahuan secara mendalam dan dengan akhlak yang baik ia dapat menjadi contoh dan teladan untuk para santri dan santriwati.

d. Menghormati kode etik guru

Bahwa seorang guru yang memegang salah satu pelajaran sebaiknya jangan menjelek-jelekan mata pelajaran lainnya di hadapan santri dan santriwati.

Supardi (2013:53) Kinerja guru/ustadz dan ustadzah merupakan kemampuan seorang dalam melaksanakan tugas pembelajaran di lembaga pendidikan dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja ustadz dan ustadzah dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam

menjalankan tugasnya di lembaga pendidikan serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Supardi (2013:54-55) Kinerja guru/ustadz dan ustadzah tidak hanya ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Kinerja ustadz dan ustadzah juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi.

Supardi (2013:105) Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

a. Kompetensi pedagogik

kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman guru terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan guru secara personal yang tercermin pada kepribadian yang stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dalam berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kompetensi dasar tentang disiplin ilmu yang dipelajarinya atau yang menjadi bidang spesialisnya,

baik penguasaan teoritis maupun praktis, ketrampilan perencanaan dan pengelolaan serta kemampuan mengevaluasi hasil belajar mengajar.

Selain itu, kinerja seseorang dapat dilihat dari kualitas, efisiensi dan dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya untuk menghasilkan luaran yang terbaik dari tanggung jawab yang dilakukan seseorang.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja seseorang yang dihubungkan dengan tujuan organisasi yang dapat dilihat melalui:

- a. Merencanakan pembelajaran
- b. Melaksanakan pembelajaran
- c. Menilai hasil pembelajaran
- d. Membina dan melatih peserta didik

2.1.11 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Ustadz dan Ustadzah

Menurut A Dale Timpe dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah

- a. Faktor Internal (*disponisional*)

Faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang dan berasal dari dalam diri manusia. Misalnya ketika seseorang diberikan tugas, kemudian dia melaksanakanya sampai berhasil dikarenakan ia memiliki niat dan keyakinan akan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dimana itu semua bisa disebut dengan efikasi diri atau sebuah kepercayaan terhadap diri sendiri.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan luar diri manusia. Misalnya dari budaya organisasi, kepemimpinan spiritual, perilaku sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi

2.1.12 Pengertian Penilaian Kinerja Ustadz dan Ustadzah

Penilaian kinerja menurut Bangun (2012: 232) dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Yamin dan Maisah (2010: 137) mengemukakan bahwa penilaian kinerja guru umumnya dilakukan secara formal atau terstruktur

Penilaian kinerja terhadap guru/ ustadz dan ustadzah sangat diperlukan. Karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal (Handoko dalam Supardi, 2014: 72).

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup:

- a. Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya (subject mastery and content knowledge).
- b. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (methodological skills atau technical skills).

- c. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.
- d. Di samping itu, perlu juga adanya sikap profesional (professional standard-professional attitude), yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru (Manusung, 1988: 77-78, Supardi, 2014: 72).

2.1.13 Indikator Kinerja Guru/Ustadz dan Ustadzah

Supardi (2014: 70) mengemukakan indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja guru/ustadz dan ustadzah meliputi:

1. Mutu pekerjaan

Mutu pekerjaan merupakan tingkat hasil kualitas pekerjaan yang dicapai seseorang guru

2. Kerjasama

Kerjasama merupakan kehandalan seseorang untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan guna mencapai hasil-hasil yang maksimal.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesediaan dan kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya dengan semaksimal mungkin serta tepat waktu.

4. Pemanfaatan waktu kerja

Pemanfaatan waktu kerja merupakan insentif untuk memanfaatkan waktu kerja dengan baik agar mencapai hasil yang maksimal.

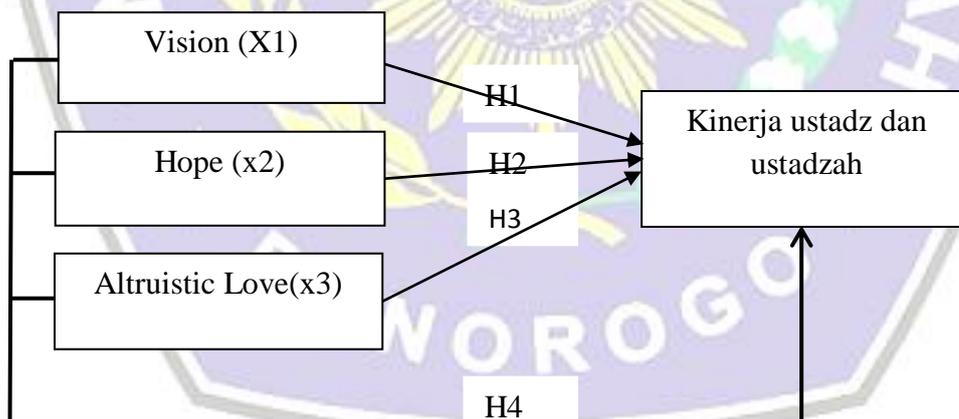
2.2 Penelitian terdahulu

Berdasarkan judul di atas maka peneliti dapat membandingkan dengan peneliti lain, adapun penelitian terdahulu yang telah di paparkan adalah sebagai berikut:

NO	Nama peneliti	Judul penelitian dan jenis penelitian	Tahun	Hasil penelitian
1	Riane Johnly Pio	Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Kc Manado	(2015)	.dari hasil uji koefisien korelasi terhadap kepemimpinan spiritual (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) PT. Bank syariah mandiri kc manado. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan seperti, uji koefisien korelasi r hitung dengan hasil r hitung lebih besar dari r tabel menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima kebenarannya.
2	Thayib,dkk	Pengaruh spiritual sLeandership, stes kejadian kompensasi terhadap kepuasan dan prestasi kerja social worker Organisasi sosial di surabaya. Dan jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	(2013)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual leadership berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja social worker organisasi sosial di surabaya tetapi kepemimpinan spiritual leadership tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan social worker organisasi sosial di surabaya/
3	M. M. Nilam Widyarini,	Kontribusi gaya kepemimpinan	(2014)	Hasil dan penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat

	Dr. M. Si	spiritual dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT Surya Artajaya		pengaruh yang secara signifikan dari gaya kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan PT Surya Artajaya.
4	Ronald Tanuwijaya	Pengaruh spiritual leadership dan kepuasan ari kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sari Pawita pratama Kab. Gersik.	(2015)	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa spiritual Leadership berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja bagi karyawan PT. Sari Pawita Pratama Kab. Gresik.
5	Cipta	Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Asuransi takaful keluarga kantor pemasaran surabaya.	(2009)	Berdasarkan hasil analisis dihasilkan kesimpulan bahwa (1) kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (2) kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional

2.3 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- 1) X1 ; *Visio* (Visi)
- 2) X2 : *hope* (Harapan)
- 3) X3 : *Altruistic Love* (cinta Altruistik)
- 4) Y : Kinerja Ustadz dan Ustadzah **Hipotesis**

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono(2015:15) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pokok permasalahan penelitian maka hipotesis dari penelitian ini yang dapat diambil seagai berikut

1. Pengaruh antara vision terhadap kinerja ustadz dan udtadzah

Menurut kotter bahwa vision merupakan gambaran di masa yang akan datang. Untuk melihat apa yang diinginkan oleh organisasi dalam jangka panjang, vision memiliki fungsi terpenting dalam memperjelas arah dan tujuan perubahan, yaitu: menyederhanakan ratusan bahkan ribuan dari keputusan, kemudian membantu untuk mempercepat dan mengefisiensikan tindakan dari macam orang. Dalam penelitian Iwan Susanto, Widayati (2018) menemukan hasil bahwa variabel *Vision* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan dan pendidik di sunan giri di jakarta

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H_1 : Diduga *Vision* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Ustadz dan Ustadzah di Perguruan Islam Pondok Tremas Pacitan.

2. Pengaruh antara Hope terhadap kinerja ustadz dan ustadzah

Menurut muhamad zainudin Hope merupakan keinginan atas sebuah pengharapan yang terpenuhi dasar dari pendirian visi, tujuan dan misi organisasi yang akan dipenuhi. Dalam penelitian Iwan Susanto, Widayati (2018) menemukan hasil bahwa variabel *Hope* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Alfah Bakery Yokyakarta

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Diduga *Hope* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Ustadz dan Ustadzah di Perguruan Islam Pondok Tremas Pacitan.

3. Pengaruh antara *altruistic love* terhadap kinerja ustadz dan ustadzah

Didenifikasikan sebagai perasaan yang utuh, harmonis, kesejateraan, kepedulian, dan apresiasi untuk diri dan sesama. Berdasarkan denifisi tersebut maka di dalamnya mengandung nilai sabar, ramah, tidak iri hati, rendah hati, dipercaya dan setia. Dalam penelitian Iwan Susanto dan Widayati (2018) menemukan hasil bahwa variabel *Altruistic Love* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Alfah Bakery Yokyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Diduga *Altruistik Love* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Ustadz dan Ustadzah di Perguruan Islam Pondok Tremas Pacitan.

4. Pengaruh antara *Spiritual Leadership* terhadap kinerja ustadz dan ustadzah

Dalam pemaparan penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H₄ : *Vision(X1)*, *Hope(X2)* dan *Altruistic Love(X3)* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Ustadz dan Ustadzah di Perguruan Islam Pondok Tremas Pacitan.