

PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP, KNOWLEDGE DONATING DAN KNOWLEDGE COLLECTING TERHADAP PENINGKATAN WORK SPIRIT

¹ Rizka Afrizal Hidayat *, ² Nurhidayati

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung

*Corresponding Author:
Rizkaafrizal9@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh islamic leadership, knowledge donating, dan knowledge collecting terhadap work spirit. Pentingnya work spirit untuk mendorong seseorang lebih memberikan kinerja dan berkarya serta berkekrativitas dalam pekerjaannya. Untuk meningkatkan workspirit pada karyawan, tentunya perlu adanya peran seorang pemimpin untuk menggerakkan para karyawannya, yakni dengan adanya peran islamic leadership. Islamic leadership merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Selain itu penting juga menerapkan knowledge donating dan knowledge collecting yang dilakukan karyawan guna untuk menciptakan karyawan lebih siap melaksanakan tugasnya, perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai targetnya, selain itu mereka dapat terinspirasi dengan kepemimpinan yang islami dengan sifat tabligh yang mampu mengajarkan ilmu kepada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode explanatory research. Responden yang digunakan dalam penelitian adalah 100 karyawan di RSI Sultan Agung Semarang yang meliputi dokter, perawat bidan, penunjang medis, dan penunjang no-medis. Teknik analisis data yang digunakan adalah SPSS tipe 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa islamic leadership memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap knowledge donating, knowledge collecting, dan work spirit. Kemudian knowledge collecting juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap work spirit. Sedangkan knowledge donating berpengaruh negatif terhadap work spirit. Selain itu, knowledge donating tidak mampu menjadi variabel intervening antara islamic leadership terhadap work spirit karena nilai statistik uji sobel kurang dari 1,96. Namun knowledge collecting mampu menjadi variabel intervening antara islamic leadership terhadap work spirit karena memiliki nilai sobel lebih dari 1,96 dan signifikan.

Kata Kunci : islamic leadership, knowledge donating, knowledge collecting, work spirit

Abstract

This study aims to prove and analyze the influence of Islamic leadership, knowledge donating, and knowledge collecting on work spirit. The importance of work spirit to encourage someone to give more performance and work and be creative in their work. To increase the work spirit of employees, of course, the role of a leader is needed to motivate employees, namely the role of Islamic leadership. Islamic leadership is an activity of guiding, guiding, guiding, and showing the way that is blessed by Allah SWT. Apart from that, it is also important to implement knowledge donating and knowledge collecting by employees in order to make employees more ready to carry out their duties, it will be easier for companies to achieve their targets, besides that they can be inspired by Islamic leadership with tabligh characteristics that are able to teach knowledge to employees. This research uses quantitative methods using explanatory research methods. Respondents used in the study were 100 employees at RSI Sultan Agung Semarang which included doctors, nurse midwives, medical support, and non-medical support. The data analysis technique used is SPSS type 25. The results of this study indicate that Islamic leadership has a positive and significant influence on knowledge donating, knowledge collecting, and work spirit. Then knowledge collecting also has a significant positive effect on work spirit. Meanwhile, knowledge donating has a negative effect on work spirit. In addition, knowledge donating is not able to be an intervening variable between Islamic leadership and work spirit because the sobel test score value is less than 1.96. However, knowledge collecting is able to become an intervening variable between Islamic leadership and work spirit because it has a sobel test score of more than 1.96 and is significant.

Keywords: *Islamic leadership, knowledge donating, knowledge collecting, work spirit*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di masa era globalisasi yang serba digital dan masa pandemi Covid 19 yang dihadapi bangsa Indonesia masa kini bukanlah masa yang harus ditakuti ataupun dikhawatirkan. Dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin mutakhir, bangsa Indonesia dituntut untuk selalu belajar dan hati-hati.

Work spirit adalah Work spirit ini akan mendorong seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya work spirit dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Menurut Marpaung (2013) Work spirit adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Sebaliknya, jika tingkat work spirit tinggi maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan maksimal. Menurut (Hendri, 2019) work spirit merupakan aspek yang sangat penting bagi organisasi karena work spirit merupakan perasaan yang dialami individu karyawan yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu karyawan saat bekerja. Begitu work spirit pada karyawan tercipta, maka komitmen organisasi karyawan akan terbangun, serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Dalam perspektif Islam kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud

untuk menumbuh-kembangkan kemampuan orang-orang yang dipimpinnya dalam mengerjakan usahanya untuk mencapai ridho Allah SWT di dunia maupun di akhirat nanti. Karakteristik dari kepemimpinan islam menurut Al-Quran dan Hadits yaitu seperti tasamuh (sama-sama berlaku baik, lemah lembut, dan saling pemaaf), terbuka, amanah, adil, jujur dan fathonah (cerdas). Tasamuh dalam istilah umum adalah sikap akhlak terouji dalam pergaulan, dimana terdapat sikap untuk saling menghargai antar sesama manusia dalam batas-batas yang digariskan oleh ajaran islam. Karakter-karakter seperti ini yang sebaiknya dimiliki para pemimpin dalam sebuah organisasi, sebuah karakter yang dapat menumbuhkan kekuatan bagi organisasi untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Menurut Caniago (2010) didalam ajaran islam kita tidak diajarkan untuk bersaing dalam bentuk kekuasaan namun selalu di ajarkan bagaimana jika kelak kita menjadi seorang pemimpin kita harus menjalankan kepemimpinan secara islami. Para peneliti terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap *Knowledgesharing* (Jumaning, 2017), begitupun dengan (Zahrah, 2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami berdampak pada knowledge sharing yang menjadikan karyawan memiliki pengetahuan luas.

Sedangkan penelitian lain juga menyatakan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan berbagi pengetahuan. Hal ini dikarenakan dengan adanya kepemimpinan islami yang baik maka pembelajaran dengan cara pertukaran pengetahuan antara karyawan satu dengan karyawan lain akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian DeVries (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami dalam sektor industri travel syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge donating dan knowledge collecting.

Knowledge donating dan knowledge sharing memiliki manfaat yang cukup besar bagi sebuah perusahaan jika diterapkan dan dilaksanakan dengan baik oleh para karyawannya. Dengan adanya knowledge donating dan knowledge sharing yang dilakukan karyawan pada perusahaan akan lebih siap melaksanakan tugasnya, perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai targetnya, selain itu mereka dapat terinspirasi dengan kepemimpinan yang islami dengan sifat tabligh yang mampu mengajarkan ilmu kepada karyawan.

Berbagi pengetahuan merupakan aktivitas yang terkait dalam penyediaan akses informasi bagi karyawan dengan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan dalam organisasi. Berbagi dan menerima pengetahuan dianggap mampu menjadi pendorong peningkatan work spirit karyawan. Pengetahuan adalah salah satu aset penting untuk perusahaan dan perlu dimanfaatkan dengan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) antar karyawan satu dengan karyawan lain (Carlile, 2013). Sehingga dalam penelitian yang dilakukan oleh (Julsipit, 2019) dalam sektor perusahaan teknologi komunikasi dan digital dalam proses berbagi dan menerima pengetahuan. Selain knowledge donating dan collecting, semangat kerja dapat dilihat dalam hal bekerja diantaranya yaitu dalam hal absensi yang jarang masuk kerja dan keterlambatan dalam bekerja kurang tepat waktu. Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada karyawan RSI Sultan Agung Semarang.

Tabel 1. Data absensi karyawan di RSI Sultan Agung Semarang

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Keterlambatan Karyawan	
			Jumlah	Porsentase
1	2017	810	92	11,36%
2	2018	855	113	13,22%
3	2019	911	105	11,53%
4	2020	921	200	21,72%
5	2021	972	156	16,05%

Sumber: Data SDM RSI Sultan Agung Semarang, 2021

Absensi di RSI Sultan Agung Semarang dalam 5 tahun terakhir dari tahun 2017 sampai tahun 2021 mengalami penurunan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan data diatas dapat dilihat tingkat keterlambatan karyawan di tahun 2020 mempunyai porsentase sebesar 21,72%, ini merupakan masalah penting yang harus segera ditindak lanjuti dan harus diselesaikan. Disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi work spirit karyawan, semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi work spirit karyawan.

Rumah Sakit Islam (RSI) Sultan Agung Semarang merupakan rumah sakit syariah yang memberikan kelebihan melalui pendekatan spiritual kepada pasiennya yaitu berupa bimbingan rohani dengan mengedepankan nilai-nilai Islam. Karyawan berperilaku secara ekstra di Rumah Sakit Islam sangat diperlukan guna memberikan terbaik bagi organisasinya serta karyawan mampu berperan aktif dalam kegiatan pekerjaan. Hal ini bisa dilakukan melalui hubungan timbal balik antara organisasi dengan karyawan seperti pemberian saran dari karyawan ke rumah sakit, memberikan pelayanan lebih sebagai sebuah bagian dari rumah sakit, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap sebuah organisasi. Rumah Sakit Islam dalam kompetisi global diharapkan bisa dan mampu untuk bersaing dengan rumah sakit lainnya yang berbasis konvensional dengan memberikan berbagai pelayanan yang mampu memberikan kepuasan kepada para pasien yang kemudian dapat berdampak pada nilai rumah sakit sendiri.

Kemudian terdapat perbedaan penelitian (*Reseach Gap*) yang membuat peneliti menarik untuk mengkaji lebih lanjut yaitu Raykof (2016) yang menyatakan bahwa *Islamic Leadership* yang efektif akan mempengaruhi work spirit secara signifikan, namun DeVries (2014) mengungkapkan bahwa *Islamic Leadership* tidak berpengaruh secara signifikan kepada peningkatan work spirit pada karyawan di suatu organisasi. Sehingga perlu adanya peningkatan perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis.

Tinjauan Pustaka

Work Spirit

Menurut Hasibuan (2013), Work spirit adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Work spirit ini akan mendorong seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya work spirit dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Menurut Marpaung (2013) Work spirit adalah kemampuan

sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Menurut Pohan (2017) Work spirit merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Work spirit akan menunjukkan sejauh mana karyawan merasa semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam tempat kerjanya. Work spirit dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Hasibuan (2015:34) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan dan keyakinan seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin agar mencapai produktifitas yang maksimal. Menurut Sastrohadiwiryono dalam Yusmiaty (2013), menjelaskan mengenai semangat kerja atau moral kerja mengatakan semangat kerja adalah " Kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang di serahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu. Nitisemo (2018:45) mengatakan bahwa semangat kerja adalah melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat, agar pekerjaan terselesaikan dengan lebih baik dan efisien. Dengan semangat kerja, seseorang akan merasa bahwa pekerjaan dianggap sebagai sumber makna hidup, atau sebagai ajang pengungkapan makna dan tujuan (Duffy et al., 2018). Para pekerja merasakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan saat ini bermakna. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa work spirit adalah suasana yang dirasakan senang, bergairah untuk melakukan pekerjaan, merasa terikat dengan pekerjaan para karyawan di tempat kerjanya. Kemudian indikator work spirit menurut Nitisemito (2015:4), (Kaskodjo, 2014) dan Hasibuan (2015:34) yaitu diantaranya kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, tanggung jawab, dan kegairahan kerja.

Islamic Leadership dan Knowledge Donating

Kepemimpinan Islami diindikasikan memiliki pengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja. Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada berbagi pengetahuan yang lebih baik (Eaton, 2012). Islam mengakui bahwa mendonasikan pengetahuan sebagai penyelidikan wajib. Aktharsha (2011) menggambarkan pengetahuan dari perspektif Islam bahwa pengetahuan dikombinasikan dengan pengalaman, konteks, interpretasi, refleksi, intuisi, dan kreativitas. Sebagaimana disebutkan dalam Surat 96, ayat 1-5, adalah Pencipta yang mengajar manusia dengan apa yang belum mereka ketahui. Islam menjelaskan ilmu yang berhubungan dengan Allah, tujuan penciptaan, dan hubungan antara Allah dan ciptaan-Nya sebagai prioritas. Dalam Islam, cara terbaik untuk menuntut ilmu adalah dengan berinteraksi dengan alam dan makhluk ciptaan Allah lainnya. Dalam setiap ciptaan, selalu ada rahasia yang tersembunyi dan manusia harus berusaha mencapainya dengan ilmu (Al-Quran Surat 3 ayat 190 dan Surat 29, ayat 20). Namun, Azram (2012) dan Salam & Syaikh (2014) mencatat bahwa konsep Islam pengetahuan harus diberitahukan bahwa akal dan akal manusia terbatas sehingga tidak semua pengetahuan sehingga perlunya saling mendonasikan pengetahuannya. Sedangkan penelitian lain juga menyatakan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan berbagi pengetahuan. Hal ini dikarenakan dengan adanya kepemimpinan islami yang baik maka kesediaan untuk menyebarkan atau mendonasikan pengetahuan mereka pada orang lain akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian De Vries (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan islami dalam sektor industri travel syariah berpengaruh positif dan

signifikan terhadap knowledge donating. Penelitian ini juga didukung oleh (Hanin Hamjah et al., 2020) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh kepada knowledge donating. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara islamic leadership terhadap knowledge donating, sehingga ketika islamic leadership diterapkan di sebuah organisasi, maka knowledge donating akan semakin meningkat. Jadi, menurut penelitian ini ketika organisasi mempunyai islamic leadership yang kuat dapat mempengaruhi knowledge donating.

Hipotesis 1 : Islamic Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Knowledge Donating

Islamic Leadership dan Knowledge Collecting

Kepemimpinan Islami mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap knowledge collecting, Aktharsha (2011). Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada berbagi pengetahuan yang lebih baik (Eaton, 2012). Pengetahuan harus diberitahukan bahwa akal dan akal manusia terbatas sehingga tidak semua pengetahuan sehingga perlunya saling mengoleksi pengetahuannya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara islamic leadership terhadap knowledge collecting, sehingga ketika para pemimpin dalam organisasi mempunyai islamic leadership yang kuat, maka knowledge collecting akan semakin meningkat. Jadi, menurut penelitian ini ketika organisasi mempunyai islamic leadership yang kuat dapat mempengaruhi knowledge collecting.

Hipotesis 2 : Islamic Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Knowledge Collecting

Islamic Leadership dan Work Spirit

Gaya kepemimpinan dalam islam tidak terdapat penggolongan terhadap tipe – tipe gaya kepemimpinan selayaknya gaya kepemimpinan yang bersifat konvensional. Namun, didalam ajaran islam ditentukan ajaran seorang pemimpin yang sejalan dengan Al quran dan Hadist nabi. Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan Kitabullah dan Sunnah Rasulullah SAW, oleh karena itu sosok pemimpin yang disyariatkan adalah pemimpin yang beriman sehingga hukum-hukum Allah SWT dapat ditegakkan dan diterapkan (Mardiana, 2015). Hukum-hukum Allah harus ditegakkan agar keadilan dan kebenaran dapat terjamah oleh orang-orang yang tertindas dan terdzalimi, baik dari kalangan muslim maupun non muslim karena pada hakekatnya Islam itu adalah rahmat bagi seluruh alam. Kehadiran seorang pemimpin dalam kehidupan di lingkungan kerja menjadi semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara islamic leadership terhadap work spirit, sehingga ketika islamic leadership diterapkan di sebuah organisasi, maka work spirit karyawan akan semakin meningkat. Jadi, menurut penelitian ini ketika organisasi mempunyai islamic leadership yang kuat dapat mempengaruhi work spirit.

Hipotesis 3 : Islamic Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Spirit

Knowledge Donating dan Work Spirit

Knowledge donating berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Mulyana dan Assegaff 2015). Knowledge donating merupakan kesediaan individu untuk menyebarkan atau mendonasikan pengetahuan perusahaan mereka pada individu lain hingga para individu merasa mempunyai semangat kerja yang tinggi (Albort-Morant, 2019). Knowledge donating dapat digambarkan sebagai mengkomunikasikan modal intelektual pribadi kepada orang lain (Van den Hooff & de Leeuw van Weenen, 2004). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara knowledge donating terhadap work spirit, sehingga ketika budaya organisasi diterapkan di sebuah organisasi, maka work spirit karyawan akan semakin meningkat. Jadi, menurut penelitian ini ketika organisasi mempunyai budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi work spirit.

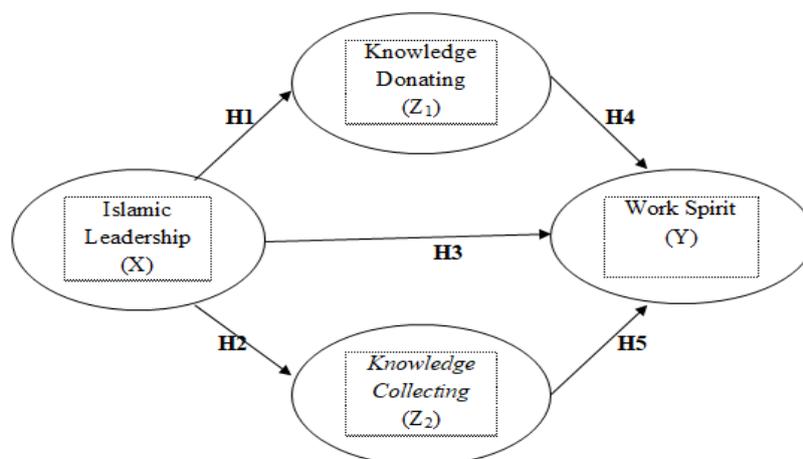
Hipotesis 4 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work spirit

Knowledge Collecting dan Work Spirit

Knowledge collecting mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Mulyana et al., 2015). Knowledge collecting melibatkan konsultasi rekan kerja lain untuk berbagi modal intelektual mereka, sehingga dengan keterlibatan antar rekan kerja dalam organisasi akan lebih semangat dalam bekerja (Weenen, 2004). Penelitian menurut (Setiawan, 2018) mengatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara knowledge collecting terhadap work spirit, sehingga ketika knowledge collecting diterapkan di sebuah organisasi, maka work spirit karyawan akan semakin meningkat. Jadi, menurut penelitian ini ketika organisasi mempunyai knowledge collecting yang kuat dapat mempengaruhi work spirit.

Hipotesis 5 : Knowledge Collecting berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Spirit

Model Empirik



Gambar. 1 Model Empirik Penelitian
Sumber: Dikembangkan dalam Penelitian Ini, 2022

2. METODE

Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 100 karyawan tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini menggunakan purposive sampling. Untuk itu pengambilan sampel telah memperhitungkan karakteristik populasi sehingga sampel menjadi suatu penelitian yang representatif. Dengan mempertimbangkan besar sampel dari populasi yang ada, maka jumlah sampel sebanyak 100. Sehingga, 100 formulir dibagikan kepada responden kemudian dianalisis. Teknik analisis data yang digunakan adalah SPSS tipe 25. Skala yang digunakan adalah 1 sampai 5 untuk menganalisis data berdasarkan hasil pencarian data dengan indikator dari masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 2. Definisi Operasional dan Indikator

No.	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
1.	Islamic Leadership adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar bersedia bekerja sesuai dengan prinsip islam.	1. Bersikap amanah	Skala Likert 5 Point
		2. Bersikap Orientasi pada Karyawan	
		3. Bersikap Muhasabah	
		4. Bersikap sabar	
<i>Mahazan,(2017)</i>			
2.	Knowledge Donating adalah kesediaan seseorang dalam mendonasikan atau memberikan pengetahuannya kepada orang lain dalam sebuah organisasi.	1. Job security	Skala Likert 5 Point
		2. Suka rela	
		3. Kerjasama	
		4. Berbagi pengetahuan	
Kim and Lee (2006)			
3.	Knowledge Collecting adalah kesediaan individu untuk mengumpulkan pengetahuan dari individu lain dalam sebuah organisasi.	1. Job security	Skala Likert 5 Point
		2. Suka rela	
		3. Kerjasama	
		4. Mengumpulkan pengetahuan	
Kim and Lee (2006)			
4.	Work Spirit adalah suasana yang dirasakan senang, bergairah untuk melakukan pekerjaan, merasa terikat dengan pekerjaan para karyawan di tempat kerjanya.	1. Kedisiplinan kerja	Skala Likert 5 Point
		2. Kepuasan kerja	
		3. Tanggung Jawab	
		4. Kegairahan Kerja	
<i>NitiseMITO (2015:4), (Kaskodjo, 2014) dan Hasibuan (2015:34)</i>			

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Tabel Persamaan Regresi Linear 1

Model	Coefficients ^a			
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t Sig.

1 (Constant)	2.089	1.250	1.671	.098
Islamic Leadership	.906	.084	.736	10.766 .000

a. Dependent Variable: Knowledge Donating

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3. Persamaan Regresi Linear 2

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	2.569	1.330		1.932	.056
Islamic Leadership	.878	.090	.704	9.810	.000

a. Dependent Variable: Knowledge Collecting

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3. Persamaan Regresi Linear 3

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	3.502	.967		3.622	.000
Islamic Leadership	.506	.113	.491	4.493	.000
Knowledge Donating	-.129	.076	-.154	-1.709	.091
Knowledge Collecting	.399	.071	.482	5.607	.000

a. Dependent Variable: Work Spirit

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pembahasan

Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Knowledge Donating*

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara *islamic leadership* terhadap *knowledge donating*. Hasil penelitian ini terbukti bahwa *islamic leadership* efektif untuk membangun *knowledge donating*. Artinya semakin baik *islamic leadership* yang dilakukan pimpinan, maka semakin tinggi pula *knowledge donating* yang dihasilkan oleh karyawan. Kepemimpinan islami adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dengan menerapkan prinsip islam untuk mencapai tujuan organisasi. Serta didukung salah satu indikator *islamic leadership* yang memiliki nilai tertinggi yaitu bersikap sabar dengan nilai 4,02. Melalui sikap sabar yang diberikan oleh pimpinan sehingga dapat meningkatkan kesediaan karyawan untuk menyebarkan atau mendonasikan pengetahuan perusahaan mereka pada karyawan lain. Dari hasil pertanyaan terbuka dijelaskan bahwa pada saat pimpinan mereka memiliki sikap *islamic leadership*, mereka akan bersedia untuk menyebarkan atau mendonasikan pengetahuan kepada karyawan lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanin Hamjah et al., 2020) *islamic*

leadership memiliki hubungan yang signifikan terhadap knowledge donating sehingga dapat dikatakan bahwa adanya islamic leadership sangat berperan dalam meningkatkan knowledge donating karyawan.

Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Knowledge Collecting*

Hasil penelitian ini terbukti bahwa islamic leadership efektif untuk membangun knowledge collecting. Artinya semakin tinggi islamic leadership yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, maka semakin tinggi pula knowledge collecting yang dihasilkan karyawan. Kepemimpinan islami adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dengan menerapkan prinsip islam untuk mencapai tujuan organisasi. Serta didukung salah satu indikator islamic leadership yang memiliki nilai tertinggi yaitu bersikap sabar dengan nilai 4,02. Melalui sikap sabar yang diberikan oleh pimpinan sehingga dapat meningkatkan kesediaan karyawan untuk mengumpulkan pengetahuan yang berasal dari orang lain. Dari hasil pertanyaan terbuka dijelaskan bahwa pada saat pimpinan mereka memiliki sikap islamic leadership, mereka akan bersedia untuk mengumpulkan pengetahuan yang berasal dari karyawan lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aktharsha (2011) islamic leadership memiliki hubungan yang signifikan terhadap knowledge collecting sehingga dapat dikatakan bahwa adanya islamic leadership sangat berperan dalam meningkatkan knowledge collecting karyawan.

Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap *Work Spirit*

Hasil penelitian ini terbukti bahwa islamic leadership efektif untuk membangun work spirit. Artinya semakin tinggi islamic leadership yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, maka semakin tinggi pula work spirit yang diberikan karyawan kepada perusahaannya. Kepemimpinan islami adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dengan menerapkan prinsip islam untuk mencapai tujuan organisasi. Serta didukung salah satu indikator islamic leadership yang memiliki nilai tertinggi yaitu bersikap sabar dengan nilai 4,02. Melalui sikap sabar yang diberikan oleh pimpinan sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Dari hasil pertanyaan terbuka dijelaskan bahwa pada saat pimpinan mereka memiliki sikap islamic leadership, mereka akan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mardiana, 2015) islamic leadership memiliki hubungan yang signifikan terhadap work spirit sehingga dapat dikatakan bahwa adanya islamic leadership sangat berperan dalam meningkatkan work spirit karyawan.

Pengaruh *Knowledge Donating* terhadap *Work Spirit*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge donating berpengaruh negatif terhadap work spirit. Banyak faktor yang menyebabkan ini terjadi, pada penelitian ini faktor utama yang membuat knowledge donating tidak berpengaruh terhadap work spirit karyawan adalah salah satunya pada karyawan RSI Sultan Agung kurang memiliki kerjasama dalam memberikan ilmu kepada karyawan lain yang tinggi, dikarenakan RSI Sultan Agung merupakan rumah sakit yang seharusnya ketrampilan profesinya sudah dimiliki karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Mulyana dan Assegaff 2015) menyatakan bahwa knowledge donating berpengaruh signifikan terhadap work spirit.

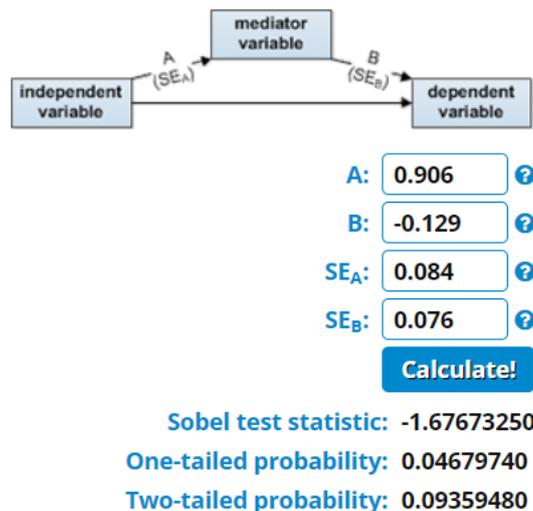
Namun hasil penelitian ini dapat didukung penelitian (Fanani & Setiani, 2022) yang membuktikan bahwa kepemimpinan islamic tidak berpengaruh terhadap kinerja dalam pekerjaan.

Pengaruh Knowledge Collecting terhadap Work Spirit

Hasil penelitian ini terbukti bahwa knowledge collecting dapat mempengaruhi work spirit. Artinya semakin tinggi knowledge collecting yang dilakukan karyawan, maka semakin tinggi pula work spirit yang dihasilkan. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara knowledge collecting terhadap work spirit. Perilaku yang dilakukan dalam organisasi dalam mengumpulkan pengetahuan yang berasal dari orang lain dapat berpengaruh terhadap work spirit. Hal itu sesuai dengan pertanyaan terbuka yang di berikan pada responden yang mayoritas menjawab jika mereka merasa sudah memiliki perilaku untuk mengumpulkan pengetahuan dari karyawan lain, hal tersebut membuat karyawan mempunyai work spirit yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian dari penelitian (Setiawan, 2018) variabel knowledge collecting memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work spirit.

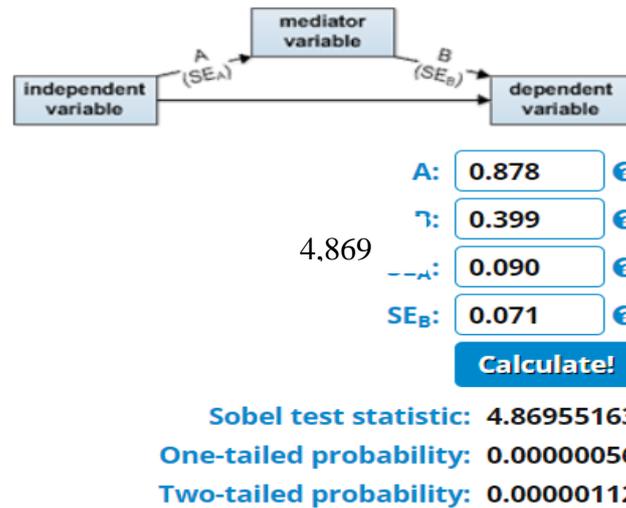
Pengaruh Islamic Leadership terhadap Work Spirit melalui Knowledge Donating

Hasil pengujian pada model penelitian peran islamic leadership terhadap work spirit melalui knowledge donating diperoleh sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Sobel Pengaruh Islamic Leadership Terhadap Work Spirit melalui Knowledge Donating

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh sobel test statistic sebesar -1,676. Jika nilai sobel test lebih besar dari pada nilai tabel z (0.05) atau 1.96 maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh tidak langsung pada model regresi. Jadi pada sobel test $-1,676 < 1.96$ tidak ada pengaruh tidak langsung antara islamic leadership terhadap work spirit melalui knowledge donating. Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa knowledge donating tidak mampu menjadi variabel intervening antara islamic leadership terhadap work spirit



Gambar 3. Hasil Sobel Pengaruh Islamic Leadership Terhadap Work Spirit melalui Knowledge Collecting

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh sobel test statistic sebesar 4,869. jika nilai sobel test lebih besar dari pada nilai tabel z (0.05) atau 1.96 maka dapat disimpulkan ada pengaruh tidak langsung pada model regresi. Jadi pada sobel test 4,869 > 1.96 ada pengaruh tidak langsung antara islamic leadership terhadap work spirit melalui knowledge collecting. Pengujian tersebut dapat diartikan bahwa knowledge collecting mampu menjadi variabel intervening antara islamic leadership terhadap work spirit.

4. KESIMPULAN

Diskusi

Islamic leadership mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *knowledge donating* di RSI Sultan Agung Semarang. Hal ini berarti bahwa tingkat *islamic leadership* yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap *knowledge donating* pada karyawan di RSI Sultan Agung. Peningkatan *knowledge donating* dapat dibangun oleh indikator – indikator *islami leadership* yang meliputi sikap pemimpin yang amanah, berorientasi pada karyawan, bersikap huhasabah, dan sabar.

Islamic leadership mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *knowledge collecting* di RSI Sultan Agung Semarang. Hal ini berarti bahwa tingkat *islamic leadership* yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap *knowledge collecting* pada karyawan di RSI Sultan Agung. Peningkatan *knowledge collecting* dapat dibangun oleh indikator – indikator *islami leadership* yang meliputi sikap pemimpin yang amanah, berorientasi pada karyawan, bersikap huhasabah, dan sabar.

Islamic leadership mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work spirit* di RSI Sultan Agung Semarang. Hal ini berarti bahwa tingkat *islamic leadership* yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap *work spirit* pada karyawan di RSI

Sultan Agung. Peningkatan *work spirit* dapat dibangun oleh indikator – indikator *islami leadership* yang meliputi sikap pemimpin yang amanah, berorientasi pada karyawan, bersikap huwasabah, dan sabar.

Knowledge donating mempunyai pengaruh negative terhadap *work spirit* di RSI Sultan Agung Semarang. Hal ini berarti bahwa tingkat *knowledge donating* yang tinggi tidak mampu mempengaruhi *work spirit* pada karyawan di RSI Sultan Agung Semarang. Peningkatan *work spirit* tidak dapat dibangun oleh indikator – indikator *knowledge donating* yang meliputi *job security*, suka rela, kerjasama, dan berbagi pengetahuan.

Knowledge collecting mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work spirit* pada karyawan di RSI Sultan Agung Semarang. Hal ini berarti bahwa *knowledge collecting* yang semakin tinggi akan mendorong dalam meningkatkan *work spirit* pada karyawan di RSI Sultan Agung Semarang. Peningkatan *work spirit* dapat dibangun melalui indikator *knowledge collecting* yang meliputi *job security*, suka rela, kerjasama, dan mengumpulkan pengetahuan.

Dari hasil sobel test *knowledge donating* tidak mampu menjadi variabel intervening antara *islamic leadership* dan *work spirit*. Artinya dengan adanya sikap pemimpin yang berprinsip pada nilai islam melalui memberikan pengetahuan kepada karyawan lain belum menjadi faktor untuk meningkatkan *work spirit* karyawan.

Dari hasil sobel test *knowledge collecting* mampu menjadi variabel intervening antara *islamic leadership* dan *work spirit*. Artinya dengan sikap pemimpin yang berprinsip pada nilai islam melalui menerima pengetahuan dari karyawan lain pada pekerjaan dapat menjadi faktor utama yang meningkatkan *work spirit*.

Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

Objek yang digunakan kurang luas, yaitu hanya sebatas karyawan di RSI Sultan Agung Semarang sebanyak 100 responden. Agenda penelitian mendatang dapat menggunakan responden yang lebih bervariasi dan lebih banyak lagi sehingga pendapat dari berbagai instansi dapat tersampaikan. Serta memperluas populasi dan sampel yang digunakan agar diperbesar dari sampel sebelumnya, hal ini dilakukan supaya hasil penelitian lebih spesifik dan menarik untuk dikaji. Selain itu, harus lebih banyak lagi variabel yang digunakan contohnya seperti *motivation*, *islamic workplace*, dan *collaboration*. Sehingga mampu memperkuat suatu penelitian, permasalahan lebih lengkap dan kemungkinan berdampak pada penemuan teknologi virtual dan digital baru yang dapat meningkatkan *work spirit* di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Abusama, et al. (2017). Views on Court: A district nurse's viewpoint. *Nursing Times*, 73(25), 940–942. <https://doi.org/10.9790/487X-1910050112>
- Ali, I., Ali, M., Leal-Rodríguez, A. L., & Albort-Morant, G. (2019). The role of knowledge spillovers and cultural intelligence in enhancing expatriate employees' individual and team creativity. *Journal of Business Research*, 101(June), 561–573. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.012>

- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423–439. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- Eniafe, T., & Alade, A. (2016). *ISLAMIC LEADERSHIP PRINCIPLES ON MOSQUES PERFORMANCE IN LAGOS STATE*, . 1(2), 1–19.
- Fanani, M. Y. rifki, & Setiani, S. (2022). Pengaruh Islamic Leadership, Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi pada Pengurus Pondok Pesantren Sabilul Muttaqin Kota Mojokerto. *Jurnal Manajemen STIE ...*, 8(1), 18–32. <http://www.journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/1027%0Ahttps://www.journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/viewFile/1027/536>
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185–214. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045669>
- Hanin Hamjah, S., Mohd Arifin, S. N. A., Ismail, Z., Mastor, K. A., Mohamad Rasit, R., & Ab. Rahman, Z. (2020). Islamic spiritual approach in developing a positive mindset. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(10), 644–665.
- Mardiana, A. (2015). Kepemimpinan Islam Dalam Membangun Spirit Enterpeurship. *Al-Buhuts*, 11(1974), 117–133.
- Mulyana, ., Assegaff, M., & Wasitowati, . (2015). Pengaruh Knowledge Donating dan Knowledge Collecting terhadap Innovation Capability Kasus Pengembangan UKM Batik di Provinsi Jawa Tengah-Indonesia. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 14(3), 246–264. <https://doi.org/10.12695/jmt.2015.14.3.2>
- Mutalib, M. A., Hussin, S. A., Mohd, N., Noor, K. M., Mohd, W., & Azdi, F. (2017). *Islamic Leadership Behaviour Practices among Muslim Women Managers*. 7, 35–51. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v7-i13/3183>
- Palutturi, S., & Hasanuddin, R. (2020). *Religijs Character in Improving Primary Health Services Quality in South Sulawesi. January 2019*. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.03037.7>
- Setiawan. (2018). *PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI MEDAN*. 8(2), 191–203.
- Subhan, M. (2013). Kepemimpinan islami dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Tadris*, 8(1), 126–140.
- Trang, A. Y. I. B. T. I. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sulut Di Masa Pandemi Covid-19. *Emba*, 10(1), 1438–1448.