



HUBUNGAN *CORE SELF EVALUATION* DENGAN DIMENSI SPIRITUALITAS KEPEMIMPINAN

Endang Sri Wahyuningsih*, HeningRiyadiningsih dan Sri Sundari

e-mail :endangsw@yahoo.co.id

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Widyadarmas

Abstract

Review on effective leadership both theoretically and empirically has been done, ranging from aspects of cognitive, affective, and conative. But studies that explore aspects of leadership spirituality are rarely. This study aims to explore spirituality dimension of leadership and how the relationship between dimensions of spirituality with personality traits, such as core self evaluation. The study had used quantitative approach. The results of correlation analysis of data collected from SMEs in Banyumas, indicate that is positive relationship between core self-evaluation with leadership spirituality. It proved that the core self-evaluations can be a predictor of spirituality dimension of leadership. Leaders who have spiritual values appeared positive aspects of the motivational and behavioral, which is expected to spread in the work environment so that it can create a positive organizational climate

PENDAHULUAN

Pada awal abad 19, muncul sebuah kekuatan yang secara eksponensial mempercepat pertumbuhan masyarakat global dan perubahan organisasi. Hal tersebut menyebabkan organisasi membutuhkan kepemimpinan yang bersifat lebih holistik yang dapat mengintegrasikan empat unsur fundamental yang mendefinisikan esensi dari keberadaan manusia yaitu tubuh (fisik), pikiran (logis / pemikiran rasional), jantung (emosi, perasaan), dan semangat (Moxley, 2000). Pemimpin dalam sebuah organisasi (khususnya UKM) harus berperan dalam memberikan motivasi kepada bawahan mereka, hal ini mendasarkan pada pendapat Kouzes & Portner (1987) bahwa kepemimpinan merupakan seni menggerakkan orang lain agar mereka memiliki keinginan berjuang untuk mencapai tujuan bersama. Dari perspektif ini, maka pemimpin memotivasi bawahan dengan menciptakan visi jangka panjang yang menantang, yang diharapkan oleh semua pihak, menarik, dan menjanjikan masa depan yang

berbeda (Fry, 2003). Visi ini, bila dikombinasikan dengan perasaan misi “siapa kita” dan “apa yang kita lakukan,” membentuk budaya organisasi dengan sistem etika dan nilai-nilai inti atau fundamental. Sistem etika tersebut kemudian membentuk moral yang imperatif untuk membedakan mana perilaku yang benar dan yang salah, dimana apabila dikombinasikan dengan tujuan dan strategi organisasi, dapat mentransformasi organisasi (Kerr & Jermier, 1977).

Bawahan memiliki inisiatif dan mempertahankan perilaku positif ketika mereka meyakini bahwa perilaku tersebut mengarah pada tujuan atau hasil yang diinginkan (Decy & Ryan, 2000). Kondisi intrinsik bawahan tersebut muncul atau ada atau terpelihara ketika pemimpin mengembangkan spiritualitas ditempat kerja sehingga bawahan mencurahkan usaha secara maksimal dan bertindak kooperatif (Fry, 2003) sehingga kinerja, komitmen, kepuasan kerja dan OCB meningkat. Spiritualitas pemimpin dalam hal ini mempunyai pengaruh positif pada *outcomes* bawahan.

Spiritualitas terkait erat dengan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan kondisi perasaan yang diejawantahkan dengan ketertarikan dan kenikmatan dalam melakukan suatu aktivitas dan didorong oleh sesuatu yang secara mendasar terdapat dalam diri sendiri (*for its own sake*) seperti nilai-nilai keyakinan dan kebaikan, norma-norma personal, dan nilai-nilai etika (Fry, 2003). Individu yang memiliki motivasi intrinsik terlibat aktif dalam penyelesaian tugas dengan perasaan senang, bertanggung jawab, dan tidak mendasarkan pada ekstrinsik, seperti pujian, harapan kompensasi di masa depan (jabatan) dan lain-lain. Motivasi intrinsik telah terbukti berhubungan dengan pembelajaran yang lebih baik, kinerja, dan kesejahteraan (Benware & Deci, 1984; Deci & Ryan, 1985; Valas & Slovik, 1993). Motivasi intrinsik diyakini sebagai hasil dari kebutuhan dasar individu untuk kompetensi, otonomi, dan hubungan relasional (*relatedness*). Sementara definisi spiritualitas juga berkaitan dengan komponen-komponen tersebut. Spiritualitas pemimpin dapat diartikan sebagai rangsangan motivasional yang kuat, yang merupakan kekuatan untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi (Mitroff, 2003), dan sekaligus sebagai keunggulan kinerja organisasional (Giacalone & Jurkiewicz, 2005; Wozniak 2012). Spiritualitas pemimpin

mampu memberikan manfaat yang signifikan bagi karyawan karena spiritualitas pemimpin dapat merambat atau menular pada karyawan sehingga sangat mungkin menyebabkan bawahan juga berkiprah secara optimal di tempat kerja (Butts, 1999; Mitroff, 2003), mendapatkan kembali *sense of community*, keamanan, dan keberartian (*meaningfulness*) di tempat kerja (Jurkiewicz & Giacalone, 2004) dalam Wozniak (2012). Berdasar hal tersebut spiritualitas pemimpin diduga berkaitan erat dengan sifat kepribadian yang dimiliki individu, misalnya *self esteem*, stabilitas emosional, *locus of control*, dan *self efficacy*. Individu yang memiliki perasaan harga diri tinggi maka ketika mengembangkan perilaku sangat memperhatikan nilai-nilai keyakinan, etika, dan norma personal yang dimiliki.

Penelitian ini mengeksplorasi hubungan *core self evaluation* dengan spiritualitas pemimpin UKM, yang dalam hal ini spiritualitas diasumsikan sebagai motivasi intrinsik. *Core self evaluation* merupakan sifat kepribadian (*personality traits*) yang di ukur dari dimensi *self esteem*, *self efficacy*, *emotional stability*, dan *locus of control*. Diduga bahwa pemimpin yang memiliki spiritualitas tinggi mencerminkan *self esteem*, *emotional stability*, *locus of control*, dan *self efficacy* tinggi. Penelitian dilakukan pada UKM di Banyumas dengan menggunakan *random sampling*.

LANDASAN TEORI

Core-self evaluation traits merupakan evaluasi secara mendasar yang dilakukan individu terhadap dirinya sendiri. *Core self evaluation* terdiri dari *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, dan *emotional stability* (Judge & Bono, 2001). *Self esteem* merupakan manifestasi *core-self evaluation traits* paling mendasar, merujuk pada evaluasi diri dimana individu melakukan penilaian terhadap diri mereka sendiri (Judge & Bono, 2001), menyukai atau tidak menyukai sesuatu yang berimbas pada menghargai atau tidak menghargai terhadap diri sendiri (Lee & Peccei, 2007). *Self esteem* mencerminkan penilaian personal individual dan keyakinan tentang *worthiness* (nilai diri) mereka sendiri dan sekaligus berperan sebagai fungsi penyangga yang penting bagi kecemasan terhadap keadaan diri sendiri (Greenberg et.al., 1999). Oleh karena itu *self esteem* dipandang sebagai kebutuhan mendasar bagi kesadaran, dan sebagai salah satu

faktor penting dalam membuat hidup lebih bermakna (*meaningful*) terlepas dari perbedaan budaya (Lee & Peccei, 2007).

Terkait dengan konsep spiritualitas kepemimpinan yang merujuk pada upaya mencapai pemenuhan personal dan pertumbuhan spiritual di tempat kerja bagi pemimpin (Graber & Johnson, 2001), dan kebutuhan untuk menemukan makna dan tujuan hidup maupun kebutuhan mengembangkan potensi individu pemimpin (Howard, 2002). Unsur dari spiritualitas di tempat kerja adalah kemampuan untuk menghadirkan diri secara keseluruhan (totalitas dari semua komponen diri) dalam kerja. Menghadirkan diri secara keseluruhan mengandung arti bahwa individu menerima dan menghargai semua komponen atau bagian material maupun non material dari dirinya sendiri. Dengan demikian mereka menilai dan meyakini nilai-nilai diri mereka sendiri atau dengan kata lain bahwa individu tersebut memiliki *self esteem* positif. Berdasar penjelasan tersebut maka kami mengajukan hipotesis yaitu:

Hipotesis 1: Spiritualitas pemimpin mempunyai hubungan positif dengan dengan *self esteem*

Self efficacy dikembangkan berdasar pada teori *social cognitive* Bandura. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap pelaksanaan atau penyelesaian pekerjaan tertentu dengan sukses (Klassen & Chiu, 2011). *Self efficacy* dipandang sebagai indikator positif *core-self evaluation traits* (Judge & Bono, 2001). Keyakinan *self-efficacy* dipandang sebagai pencerminan terhadap kesadaran proses implisit motivasi diri yang terjadi sebagai respon terhadap persepsi meningkatnya tuntutan (Bledow, 2012). Tingkat perubahan positif keyakinan *self-efficacy* menunjukkan peningkatan motivasi diri, dan berhubungan dengan konsekuensi dari motivasi positif.

Dimensi spiritualitas pemimpin di lingkungan kerja mengintegrasikan pengalaman spiritual pemimpin dan nilai-nilai yang dimilikinya dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan (Kolodinsky et al., 2008; Kurt, 2003). Nilai-nilai tersebut mempengaruhi interaksi dan hasil kerja karyawan dan juga mempengaruhi perilaku, interpretasi, dan respon terhadap kejadian atau tindakan

yang berhubungan dengan pekerjaan. Ketika individu memiliki pengalaman spiritual dan mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan, maka dia memiliki kesadaran untuk memotivasi diri bahwa dia memiliki kapabilitas untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Sehingga ketika tuntutan pekerjaan dipersepsikan meningkat maka perubahan keyakinan *self efficacy*-nya pun secara positif meningkat, dengan didukung adanya spiritualitas personal seorang pemimpin. Dalam hal ini maka peneliti mengajukan hipotesis kedua yaitu bahwa:

Hipotesis 2: Spiritualitas pemimpin di lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dengan kesadaran motivasi diri individu terhadap keyakinan *self efficacy* nya

Locus of control adalah sifat kepribadian penting yang berhubungan dengan keyakinan kontrol internal dan eksternal (Saud Khan, J. Breitenecker, & J. Schwarz, 2014). Internal locus of control merupakan manifestasi *core-self evaluation traits* karena adanya keyakinan individu untuk mengontrol faktor-faktor yang mempengaruhi kehidupannya (Judge & Bono, 2001), serta mengontrol kejadian dalam kehidupan individu melalui keahlian dan usaha (Saud Khan et al., 2014). *Internal locus of control* memberikan kekuatan kepada individu dan juga sebagai motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) untuk melakukan tugas dan pekerjaan dengan baik (Rauch & Frese, 2007). Oleh karena itu *internal locus of control* mempunyai peran mampu membangkitkan nilai-nilai personal seperti rasa percaya diri, daya kreativitas dan inovasi (Vliamos & Tzeremes, 2012), kekuatan berjuang, dan memiliki kesadaran penuh bahwa dia memiliki kapabilitas untuk mendapatkan apa yang diharapkan.

Kondisi tersebut mempengaruhi interaksi dan hasil kerja karyawan dan juga mempengaruhi perilaku, interpretasi, dan respon terhadap kejadian atau tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan. Disisi lain, spiritualitas pemimpin mendorong peningkatan pemanfaatan kapabilitas karyawan, dan memberikan hak serta peluang kepada individu untuk mengekspresikan kesejatian diri mereka ditempat kerja (Gotsis & Kortezi, 2008). Sehingga dapat disimpulkan bahwa

internal locus of control dipandang sebagai salah satu perwujudan dari spiritualitas organisasional, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis:

Hipotesis 3: Spiritualitas pemimpin berhubungan dengan *internal locus of control* (keyakinan terhadap kemampuan mengontrol apa yang terjadi dalam kehidupan kerjanya, terkait harapan dan realita)

Emotional stability mencerminkan kecenderungan individu untuk percaya diri, merasa aman, merasa diri stabil. Konstruk ini dianggap sebagai indikasi dari *core-self evaluation traits* (Judge & Bono, 2001), sebagai karakter kepribadian, sebagai indikasi determinan emosi individu (Roos et.al., 2009) dan sebagai faktor paling dominan dalam model struktur kepribadian (Lo, 2009). *Emotional stability* berkaitan dengan tidak adanya perasaan cemas, depresi, marah, khawatir, ketidaknyamanan merasa tidak aman, serta ketidaknyamanan diantara individu (Bove & Mitzifirirs, 2007; Lo, 2009). Stabilitas emosional tinggi dicerminkan dengan persepsi kesejahteraan tinggi, kepuasan hidup tinggi, pengaturan emosional yang baik, optimisme, dan tenang. Karakter kepribadian tersebut terbentuk karena adanya kesadaran transendensi pemaknaan hidup yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis (rasa aman, nyaman, tenang), dan kesejahteraan kerja (tidak stress, kepuasan kerja), dan juga karena penilaian, pengakuan dan penghargaan positif terhadap kemampuan batiniah individu pemimpin organisasi dalam konteks pengaturan emosional, dan afektifnya.

Spiritualitas pemimpin berkaitan dengan pengalaman transendensi karyawan, melekat dan terinternalisasi secara mendalam sehingga berimbas pada nilai, keyakinan yang dimanifestasikan dalam perilaku. Perwujudannya melalui proses kerja adalah menghadirkan rasa yang terhubung dengan orang lain (misal empati, rasa memiliki, kepercayaan, ataupun kejujuran) dengan cara memberikan perasaan kebersamaan dan kebahagiaan (Giacalone et.al.,2003). Perwujudan sikap dalam kerja adalah tenang, pengaturan emosi yang baik, dan tidak mudah panik, stress, cemas ataupun khawatir. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 4: Spiritualitas organisasional dicerminkan dengan stabilitas emosional yang tinggi, dicirikan dengan kesejahteraan psikologis, kesejahteraan kerja, dan *self regulation* tinggi.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pengusaha UKM yang berada di Kabupaten Banyumas. yang terdiri dari kuliner, handycraft, produk-produk khusus seperti batik. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diambil sebagai wakil dari populasi tersebut. Penentuan sampel (sampling) adalah *simple random sampling*, dimana yang menjadi sampel adalah pengusaha UKM yang berdomisili di Kabupaten Banyumas yang dipilih secara acak sederhana. UKM

Prosedur dan Pengukuran Variabel

Penilaian spiritualitas pemimpin dilakukan oleh bawahan untuk menghindari efek *fulfillment*. Sedang penilaian *core self evaluation* dilakukan oleh pemimpin UKM sendiri. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Dari 150 kuesioner yang dibagikan kepada responden, berjumlah 111 kuesioner dikembalikan atau respon rate 74%. Sejumlah 105 dari 111 kuesioner mewakili sampel dan dapat dianalisa, sedang sisanya sebesar 6 kuesioner tidak dapat digunakan karena jawaban tidak lengkap dan cacat.

Operasionalisasi pengukuran variabel spiritualitas tempat kerja terdiri dari 23 item pertanyaan, sedangkan pengukuran dimensi *core self evaluation* dengan 20 item pertanyaan yang mencerminkan *self efficacy*, *locus of control*, *emotional stability*, dan *self esteem*. Pengujian validitas dan reliabilitas terhadap semua item pertanyaan baik variabel spiritualitas pemimpin maupun *core self evaluation* menunjukkan valid dan reliabel.

Metode Analisis

Pengujian hipotesis penelitian, karena hanya menguji hubungan antara variabel *core self evaluation* yang terdiri dari *self esteem*, *self efficacy*, *emotional stability*, dan *locus of control*, dengan menggunakan analisa korelasi.

HASIL PENELITIAN

Nilai rata-rata, standar deviasi dan nilai korelasi bivariante ditunjukkan oleh tabel 1. Seperti ditunjukkan oleh tabel 1, spiritualitas pemimpin secara signifikan berhubungan positif dengan harga diri (*self esteem*) ($r = 0,16, p < 0,05$), *self efficacy* ($r = 0,32, p < 0,01$), dan berhubungan negatif signifikan dengan locus of control ($r = -0,21, P < 0,01$). Sementara itu hasil pengujian hubungan spiritualitas pemimpin dengan stabilitas emosional juga menunjukkan hubungan yang signifikan ($r = 0,43 p < 0,01$).

Tabel 1 menunjukkan juga hubungan antar dimensi *core self evaluation*. Seperti dilihat dalam tabel bahwa harga diri mempunyai hubungan secara signifikan *self efficacy* ($r = 0,27, p < 0,01$), locus of control ($r = 0,39, p < 0,01$). Tabel 1 juga menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai hubungan signifikan dengan locus of control ($r = 0,35, p < 0,01$). Terkait dengan variabel stabilitas emosional, disamping variabel tersebut mempunyai hubungan signifikan dengan spiritualitas pemimpin juga mempunyai hubungan signifikan dengan *self esteem* ($r = 0,37, p < 0,01$), *self efficacy* ($r = 0,19, p < 0,05$), dan *locus of control* ($r = 0,25, p < 0,05$).

Tabel 1
Rata-rata, Standar deviasi, dan korelasi bivariante

	Mean	SD	1	2	3	4
Spiritualitas Pemimpin	3,31	0,98				
Self Esteem	4,22	0,75	0,16*			
Self Efficacy	3,94,	1,19	0,32**	0,27**		
Locus of control	3,87	0,92	0,21**	0,39**	0,35**	
Emotional Stability	2,18	0,83	0,43**	0,37**	0,19*	0,25*

N = 105

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Penelitian ini mendukung hipotesis 1 yang menyatakan bahwa spiritualitas pemimpin berhubungan positif dengan *self esteem* ($r = 0,16; p < 0,05$). Hal ini menunjukkan jika kondisi spiritualitas pemimpin tinggi, maka dimensi *core self*

evaluation, *self esteem* tinggi juga. Spiritualitas kepemimpinan dimanifestasikan dengan menghadirkan diri secara keseluruhan (totalitas dari semua komponen diri) dalam kerja yaitu bahwa individu menerima dan menghargai semua komponen atau bagian material maupun non material dari dirinya sendiri, karenanya *self esteem* pemimpin juga tinggi.

Nilai korelasi *self efficacy* dengan spiritualitas pemimpin sebesar 0,32 ($p < 0,01$), menunjukkan dukungan terhadap hipotesis 2. Pemimpin yang memiliki nilai-nilai spritualitas tinggi maka mereka memiliki keyakinan *self efficacy* tinggi juga. Pemimpin yang memiliki memiliki pengalaman spiritual dan mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan, maka dia memiliki kesadaran untuk memotivasi diri bahwa dia memiliki kapabilitas untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (= *self efficacy*).

Hubungan internal locus of control dengan spiritualitas pemimpin dicerminkan dengan nilai korelasi sebesar 0, 21 signifikan pada $p < 0,01$, yang berarti mendukung hipotesis 3. Spiritualitas pemimpin berhubungan internal locus of control. Pemimpin yang memiliki nilai-nilai spiritualitas tinggi, maka mereka mendorong peningkatan pemanfaatan kapabilitas karyawan secara optimal dan memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menentukan apa yang diharapkan dan bahwa apa yang didapatkannya semata-mata karena diusahakan oleh mereka sendiri. Nilai-nilai spiritual yang dimiliki dapat memberikan peluang kepada pemimpin untuk mengekspresikan sifat sejati diri mereka sendiri ditempat kerja (Gotsis & Kortezi, 2008).

Sementara, stabilitas emosional dari hasil penelitian mempunyai hubungan yang signifikan dengan spiritualitas pemimpin, sehingga hipotesis 4 .didukung. Ketika spiritualitas pemimpin tinggi maka mereka mempunyai stabilitas emosional tinggi pula. Spiritualitas menggambarkan pengalaman transendensi, melekat dan terinternalisasi dalam diri pemimpin membentuk nilai, keyakinan yang dimanifestasikan dalam perilaku. salah satu perwujudan sikap dalam kerja adalah stabilitas emosional yang tinggi misalnya tenang, pengaturan emosi yang baik, dan tidak mudah panik, stress, cemas ataupun khawatir.

PEMBAHASAN

Self esteem berhubungan dengan perilaku positif (Van Dyne et al., 2000) dan dengan menggunakan teori konsistensi kognitif bahwa individu termotivasi untuk mempertahankan sikap dan melakukan perilaku yang konsisten dengan konsep-diri mereka (Heider, 1958). Dengan demikian, pemimpin yang memiliki harga diri lebih tinggi memiliki kemungkinan terlibat dalam perilaku yang kongruen dengan nilai-nilai, keyakinan, dan motivasi positif yang dimiliki oleh diri pemimpin (Fry, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa *self esteem* dan nilai-nilai spiritualitas pemimpin diwujudkan dalam perilaku positif seperti kejujuran, konsistensi dan nilai-nilai hidup yang baik seperti OCB.

Keyakinan pemimpin bahwa mereka memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (*self efficacy*) (Bandura, 2000) diwujudkan dalam afeksi positif yang mencerminkan kesadaran diri terhadap kompetensi dan nilai-nilai moralnya sebagai standar perilaku. Pemimpin yang memiliki *self efficacy* tinggi dan didukung dengan nilai-nilai spiritualitas tinggi maka mereka memiliki rasa pengorbanan diri yang tinggi serta memiliki atribusi positif (optimis) tentang keberhasilan saat ini dan di masa depan.

Pemimpin yang memiliki nilai-nilai spiritualitas tinggi cenderung memiliki keyakinan bahwa kejadian, hasil kerja, resiko yang menentukan adalah diri sendiri bukan orang lain ataupun lingkungan (internal locus of control) (Rotter, 1967). Sehingga pemimpin tersebut mempunyai visi dan misi yang jelas, tujuan hidup yang jelas, dan perasaan bahwa hidup memiliki makna, dimana hal-hal tersebut membuat pemimpin memiliki rasa percaya diri dan keyakinan yang tinggi untuk menentukan sendiri jalur hidup dan tujuan organisasinya (Fry, 2003).

Spiritualitas menyangkut pengalaman transendensi pemimpin, yang melekat dan terinternalisasi dalam waktu lama sebanding dengan pengalaman hidup sehingga membentuk nilai, keyakinan dan kemudian dimanifestasikan dalam perilaku. Manifestasi perilaku yang menghadirkan perasaan yang berhubungan dengan orang lain, misal empati, rasa memiliki, memiliki kepercayaan terhadap orang lain, ataupun kejujuran) dengan cara memberikan perasaan kebersamaan dan kebahagiaan (Giacalone et.al.,2003). Perwujudan sikap dalam kerja adalah

sabar, tenang, pengaturan emosi yang baik, dan tidak mudah panik, stress, cemas ataupun khawatir, dan keikhlasan diri yang tinggi.

KESIMPULAN

Dukungan terhadap semua hipotesis yang menyatakan bahwa core self evaluation mempunyai hubungan signifikan dengan dimensi spiritualitas kepemimpinan, menunjukkan bahwa pemimpin yang mempunyai nilai-nilai spiritual tinggi mencerminkan sifat kepribadian (diwujudkan dalam self esteem, self efficacy, locus of control, dan emotional stability) yang ekselen. Implikasi manajerial dari temuan penelitian ini bahwa ketika nilai-nilai spiritual di manifestasikan dalam aspek perilaku dan motivasional dilingkungan kerja, maka analogi dengan teori perambatan (*spillover theory*) bahwa ketika seorang karyawan mempunyai nilai spiritual personalnya kuat di tempat kerja maka spiritualitas tersebut merambat secara horizontal dan positif pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Ketika anggota organisasi mempersepsikan iklim atau budaya organisasionalnya memiliki nilai spiritualitas organisasional tinggi sebagai akibat dari perambatan spiritualitas pemimpinnya maka kepuasan mereka terhadap penghargaan pekerjaan (intrinsik dan ekstrinsik) dan keadilan penghargaan juga tinggi. Akibatnya, hal tersebut berimbas atau merambat pada tingkat kepuasan kerja, retensi karyawan, dan komitmen organisasional juga tinggi (Kolodinsky et.al., 2008).

Keterbatasan dalam penelitian ini, walaupun semua hubungan dimensi core self evaluation dengan spiritualitas pemimpin signifikan tetapi nilai korelasi relatif kecil, dimana secara matematis nilai tersebut menunjukkan hubungan yang lemah. Kondisi ini dimungkinkan karena beberapa hal. Pertama, penentuan sample (sampling) secara acak dari populasi yang ada tanpa mempertimbangkan bagaimana spiritualitas pemimpinnya sehingga sangat mungkin bahwa sampel yang terpilih adalah pemimpin yang memang spiritualitasnya rendah. penelitian ke depan hendaknya mempertimbangkan penentuan sampel dengan purposive sampling, artinya sampel yang dipilih adalah yang diindikasikan spiritualitas tempat kerja ada pada UKM tersebut. Kedua, pengukuran spiritualitas pemimpin

dilakukan oleh bawahan, sehingga dimungkinkan efek fulfillment terjadi. Penelitian ke depan sebaiknya penilaian dilakukan dengan silang, artinya spiritualitas pemimpin dinilai oleh bawahan dan juga oleh pemimpin sendiri, dan kemudian di cross check masing-masing penilaian. Ketiga, penelitian ini merupakan awal pembuktian empiris core self evaluation yang dihubungkan dengan spiritualitas sehingga kajian dan hasil belum bisa digunakan untuk menggeneralisasi secara umum dalam segala bentuk kontekstual, sehingga ke depan masih harus dilakukan penelitian sejenis dalam konteks yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Benware, C., & Deci, E. L. (1984). Quality of learning with an active and passive motivational set. *American Educational Research Journal*, 21, pp.755–765.
- Bledow, R. (2012). Demand-Perception and Self-Motivation as Opponent Processes: A Response to Bandura and Vancouver. *Journal of Management*, 39(1), 14–26. doi:10.1177/0149206312466149
- Butts, D. (1999). Spirituality at work: An overview. *Journal of Organizational Change Management*, 12 (4), pp. 328–331
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and self-determinationof behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), pp. 227–268.
- Fry, L. W. (2003), ‘Toward a Theory of Spiritual Leadership’, *Leadership Quarterly*, 14, pp. 693–727.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Toward a science of workplace spirituality*. In R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 3–28). New York: M. E. Sharp.
- Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical Foundations of Workplace Spirituality : A Critical Approach, *Journal of Business Ethic*, 78, pp. 575–600. doi:10.1007/s10551-007-9369-5
- Judge, T. a., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional

stability--with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. doi:10.1037//0021-9010.86.1.80

Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance, *Journal of Business Ethic*, 49, 129–142.

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36 (2), pp. 114–129. doi:10.1016/j.cedpsych.2011.01.002

Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace Values and Outcomes : Exploring Personal , Organizational , and Interactive Workplace Spirituality, *Journal of Business Ethic*, 81, pp. 465–480. doi:10.1007/s10551-007-9507-0

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1987). *The leadership challenge*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Kurth, K. (2003). *Spiritually renewing ourselves at work*. In R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational Performance* (pp. 447–460). New York: M. E. Sharp.

Lee, J., & Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment : the mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28, pp. 661–685. doi:10.1002/job

Lo, J. (2009). Cognitive Ability Â Emotional Stability Interactions on Adjustment, *European Journal of Personality*, 23, pp. 329–342. doi:10.1002/per

Moxley, R. S. (2000). *Leadership and spirit*. San Francisco, CA: Jossey-Bass

Rauch, A. & Frese, M. (2007). Lets put the person back into entrepreneurship research: a meta analysis on the relationship between business owner personality traits, business creation and success. *European Journal of Wok and Organizational Psychology*. Vol. 16 No. 4, pp. 353 - 385

Saud Khan, M., J. Breitenecker, R., & J. Schwarz, E. (2014). Entrepreneurial team locus of control: diversity and trust. *Management Decision*, 52(6), pp. 1057–1081. doi:10.1108/MD-06-2013-0349

- Van Dyne, L., D. VandeWalle, T. Kostova and L. L. Cummings: 2000, Collectivism, Propensity to Trust and Self-Esteem as Predictors of Organizational Citizenship in a Non-Work Setting. *Journal of Organizational Behavior*, 21, pp. 3–23
- Vliamos, S. & Tzeremes, N. (2012). Factor influencing entrepreneurial process and firm start-ups: evidence from central Greece. *Journal of knowledge Economy*, Vol. 3, No. 3, pp. 250 - 264
- Wozniak, A. (2012). Spirituality & Know thy God : on Simmel ' s philosophy , organizational spirituality and its critique, *Journal of Management* (October), 37–41.