

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PROFETIK TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
*THE EFFECT OF PROPHETICAL LEADERSHIP ON EMPLOYEES 'SATISFACTION IN  
MUHAMMADIYAH UNIVERSITY OF ACEH*

**Sriana Septiawati**

*Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Jl. Raya Tlogomas 246., Malang, 65144, Indonesia*

*Email : srianaseptiawati@gmail.com*

*No Handphone : 085371617877*

**ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh. Menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh yang berjumlah 66 orang dan dengan teknik sampling jenuh. Menggunakan analisis data regresi sederhana dan analisis regresi berganda, dengan menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja yang artinya hipotesis mayor yang penulis ajukan diterima. Sedangkan untuk pengaruh setiap aspek dari kepemimpinan profetik shiddiq, amanah, tabligh dan fathanah menunjukkan bahwa hanya aspek amanah saja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya hipotesis minor aspek amanah yang penulis ajukan diterima. Pengaruh aspek-aspek kepemimpinan profetik secara bersama-sama yaitu shiddiq, amanah, tabligh dan fathanah sebesar 47,8 % dengan nilai  $F_{58,568}$  dan nilai  $p_{0,000 < 0,005}$ . Sedangkan untuk aspek amanah besar sumbangan 50,3 % dengan nilai  $p_{0,000 < 0,005}$ .*

*Kata Kunci : Kepemimpinan Profetik, Kepuasan Kerja*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the influence between prophetic leadership on employee job satisfaction at Muhammadiyah University of Aceh. Using quantitative methods. The population in the study were employees of Muhammadiyah University of Aceh, amounting to 66 people and with saturated sampling technique. Using simple regression data analysis and multiple regression analysis, using Likert scale. The results showed the influence of prophetic leadership on job satisfaction which means the major hypothesis that the author submitted accepted. As for the influence of every aspect of the prophetic leadership such as shiddiq, amanah, tabligh and fathanah shows that only the aspect of amanah which has a significant influence on job satisfaction. It means the hypothesis of minor aspect amanah that the author submitted accepted. The influence of all the aspects of prophetic leadership which is shiddiq, amanah, tabligh and fathanah is 47.8% with the value of  $F$  is 58.568 and the value of  $p$  is  $0.000 < 0.005$ . While for the amanah aspect is 50.3% with the value of  $p$  is  $0.000 < 0.005$ .*

*Keywords : Prophetic Leadership, Job Satisfaction*

Kepemimpinan telah menjadi pusat perhatian selama lebih dari tiga puluh tahun dan terus menyita minat serta upaya para teoritis dan manajer. Sehingga sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang sangat menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami oleh sebagian orang. Didalam dunia kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap berlangsungnya

sebuah perusahaan serta kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Moralitas pemimpin dalam dekade terakhir banyak dikaji di dunia internasional. Permasalahan moral dari pemimpin tidak hanya diderita oleh Indonesia, bahkan Negara-negara lain juga terkena dampak itu. Sebagai sebuah contoh skandal Enron yang dialami di Amerika Serikat, demikian pula yang terjadi di Negara-negara Asia

lainnya seperti Cina, yang berupa pemalsuan data untuk menarik investor (Hsu, Cheng, Huang, & Farh, 2004). Melihat bagaimana perhatian mengenai moralitas dari pemimpin terus meningkat, beberapa ahli psikologi internasional membuat penelitian untuk mengembangkan dan mengukur kepemimpinan moral (Hsu dkk., 2004, Cheng, Chou, Farh, Wu, & Huang, 2004).

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah perusahaan akan menjadi fokus yang menarik perhatian dari para peneliti (Bass, Avolio & Berson, 2003). Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor penting yang akan menentukan keberhasilan maupun kegagalan sebuah perusahaan. Seorang pemimpin yang efektif harus cepat tanggap akan perubahan yang berada disekitarnya, mampu menganalisis kekuatan serta kelemahan karyawan sehingga mampu memaksimalkan kinerja dari sebuah perusahaan.

Kepemimpinan profetik merupakan konsep kepemimpinan dari Nabi yang menjadi salah satu bentuk kepemimpinan yang terdiri dari dimensi perilaku serta sikap dari seseorang pemimpin (Hadi, 2012). Kini konsep kepemimpinan profetik telah gencar dikaji oleh para ilmuwan dari barat. Budiharto dan Himan (2006) menyebutkan bahwa skala kepemimpinan profetik dapat memprediksi hubungan dengan kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*).

Seperti halnya kepemimpinan profetik yang dulu pernah dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW dan para Sahabat r.a, terbukti dapat mengubah dunia secara global, bukan hanya masyarakat Mekkah dan Saudi Arabia. Beliau dapat menjadi pemimpin serta khalifah yang selama ini mungkin hanya impian dari pada masyarakat yang hidup pada zaman itu. Pada zaman tersebut banyak raja-raja atau penguasa dzalim yang memerintah suatu negara atau wilayah. Semasa kepemimpinan Nabi serta para Sahabat, Islam dapat berkembang dengan sangat pesat, sampai ke daratan Eropa bahkan penjuru dunia (Ali, 2003).

Kepuasan kerja merupakan generalisasi dari sikap-sikap akan pekerjaan yang didasari akan aspek-aspek pekerjaan yang beraneka ragam (Wexley & Yukl, 2005). Sikap seseorang terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman yang menyenangkan serta tidak menyenangkan dalam pekerjaan serta harapan-harapan akan pengalaman yang akan datang. Kepemimpinan profetik adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan sebagaimana para nabi dan rasul/prophet melakukan perubahan fungsi kepemimpinan dalam perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Budiharto & Himam, 2006).

Pemimpin seharusnya berusaha untuk membuat jalan pada pelaksanaan terbaik dalam kerja yang lebih mudah, dengan memberikan dukungan psikologis kepada

bawahan yang merasa tidak senang, tertekan, bahkan mendapatkan pekerjaan yang membosankan. Salah satu kepemimpinan yang meliputi dimensi perilaku dan sikap seorang pemimpin, dimana kepemimpinan itu meliputi empat hal penting, yaitu shiddiq (jujur) yang merupakan jujur dalam berpikir/bersikap dan bertindak, amanah (terpercaya, bertanggung jawab) mampu menjaga kepercayaan yang telah dilimpahkan kepada dirinya, tabligh (menyampaikan, komunikatif) mampu berkomunikasi dengan bahasa yang mudah dipahami dan diamalkan/dialami orang lain dan fathanah (cerdas, professional) cerdas dalam menanggapi permasalahan yang timbul, baik dari karyawan maupun masalah perusahaan serta yang terpenting mampu bersikap profesional dalam bekerja serta juga mampu mengontrol perasaan-perasaan yang ada. Sehingga dengan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri menjadi semakin bagus (Budiharto & Himam, 2006).

Para pemimpin yang ada pada saat ini merupakan pemimpin yang lebih mementingkan kepentingan dirinya sendiri. Sehingga kerap sekali terjadi korupsi, kolusi dan nepotisme (Permana, 2014).

Melihat bagaimana perhatian mengenai moralitas dari pemimpin terus meningkat, beberapa ahli psikologi internasional membuat penelitian untuk mengembangkan dan mengukur kepemimpinan moral (Hsu dkk., 2004, Cheng dkk., 2004). Enron adalah sebuah perusahaan energi Amerika yang berbasis di Houston, Texas, Amerika Serikat. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1930 sebagai Northern Natural Gas. Sebelum kebangkrutannya pada akhir 2001, Enron memperkerjakan sekitar 21.000 orang pegawai dan Enron juga merupakan salah satu perusahaan terkemuka didunia dalam bidang listrik, gas alam, bubur kertas dan kertas serta komunikasi. Yang menyebabkan kebangkrutan dan keterpurukan pada perusahaan Enron dalam pemalsuan data laporan keuangan sehingga merugikan berbagai pihak baik pihak eksternal seperti pemegang saham dan pihak internal yang berasal dari dalam perusahaan Enron itu sendiri.

Dari kasus diatas dapat dilihat bahwa seorang pemimpin itu hendaknya memiliki empat sifat cerminan nabi serta rasul. Kepemimpinan profetik berhubungan dengan kepuasan kerja, dimana pemimpin dapat memberi contoh kepada bawahannya, memberi inspirasi serta mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Permana, 2014).

## Kajian Pustaka

Moejiono (2002) memandang bahwa kepemimpinan atau leadership sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*)

cenderung memandang leadership sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin. Menurut Kartono (2010) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kuntowijoyo (2009) kepemimpinan profetik adalah kepemimpinan yang membawa *misi humanisasi* yaitu memanusiakan manusia. Karena pada dasarnya, humanisasi ini akan mengangkat harkat hidup manusia, dan akan menjadikan manusia bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakannya. Sesuai dengan ta'muuruna bil ma'ruf yang bisa diartikan mengajak pada kebaikan, *misi liberasi* yaitu tanhauna 'anil munkar yang berarti mencegah untuk yang mungkar. Maksudnya yaitu misi membebaskan manusia dari belenggu keterpurukan dan ketertindasan. Hal ini bisa disamakan dengan misi liberasi, dan misi transendensi yaitu tu'minuunabillah yang berarti beriman kepada Allah SWT. Hal ini disebut juga sebagai misi transendensi, dimana manifestasi dari misi humanisasi dan liberasi yang diartikan sebagai kesadaran ilahiyah yang mampu menggerakkan hati dan bersikap ikhlas terhadap segala yang telah dilakukan.

Ketiga misi tersebut yang pada akhirnya dibawa dalam kepemimpinan profetik dan setelahnya dijadikan sebagai misi pembebas peradaban. Jelas saja untuk menjalankan ketiga misi ini dikerahkan berbagai cara untuk mewujudkannya. Seseorang yang menjadi pemimpin tak akan dapat dikatakan sebagai seorang pemimpin bila tidak menerapkannya.

Dari beberapa teori diatas, diperoleh pengertian kepemimpinan profetik adalah upaya untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana dengan mencerminkan sifat-sifat nabi atau rasul / prophet, sifat-sifat tersebut adalah shiddiq, amanah, tabligh dan fathanah.

Wexley dan Yukl (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah cara seseorang yang merasakan bagaimana pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah sesuatu yang umum berkaitan dengan sikap-sikap akan pekerjaan yang didasari atas aspek-aspek yang beraneka ragam. Wagner & Hollenbeck (1995) mengutip ungkapan Locke, dimana kepuasan kerja adalah "*A pleasurable feeling that result from the perception that one's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values*".

Sementara itu, Robbins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pegawai yang menikmati

pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak (Fathoni, 2001).

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *labour turnover* yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *labour turnover* besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang. Howell dan Dipboye (Munandar, 2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sehingga dengan kata lain kepuasan kerja ialah suatu yang mencerminkan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya.

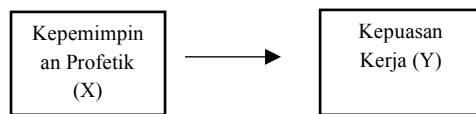
Kepemimpinan profetik mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dimana didalam kepemimpinan profetik terdapat empat aspek dan salah satu dari empat aspek itu menunjukkan adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja. Aspek tersebut adalah aspek amanah (terpercaya, bertanggung jawab). Aplikasi dari amanah dalam dunia kerja adalah dengan bersikap profesional dan bertanggung jawab terhadap semua orang yang berada dalam satu perusahaan termasuk karyawan yang bekerja. Dengan bersikap profesional dan bertanggung jawab baik berupa perhatian seperti pengawasan, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan peringatan yang tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan, akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat karena karyawan merasa hasil kerjanya dihargai oleh atasannya.

Hal tersebut sesuai dengan salah satu aspek yang diungkapkan oleh Wexley dan Yukl (2003) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui adanya umpan balik dari atasan, sehingga karyawan mengetahui sejauh mana hasil kerja yang telah dilaksanakannya. Jika umpan balik terhadap karyawan baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Sehingga diperoleh kesimpulan bahwasanya pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, dimana dengan cara perhatian dari pemimpin kepada bawahannya. Dengan selalu memberikan perhatian serta mengawasi maka karyawan akan merasa diperhatikan dalam bekerja sehingga kepuasan kerjanya akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan karyawan berinisial S "Atasan saya memang memiliki sifat seperti yang dicerminkan oleh Nabi. Beliau sebagai pemimpin adalah seorang yang jujur serta arif bijaksana, dan juga beliau sebagai pemimpin itu mau berbaur dengan karyawannya. Beliau itu tipikal pemimpin yang mengayomi serta juga mau mendengar keluhan dari karyawannya" (Universitas Muhammadiyah Aceh, Rabu 03/02/2014). Dan juga wawancara lain bersama E "Bila

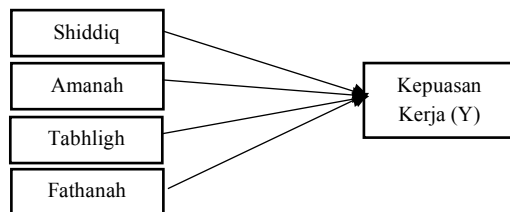
berbicara mengenai kepemimpinan Nabi, atasan saya itu termasuk seorang pemimpin yang mengamalkan suri tauladan Nabi. Beliau merupakan seorang pemimpin yang arif serta bijaksana. Beliau merupakan seorang yang jujur, menjalankan amanat dalam memimpin Universitas, sehingga karyawannya sendiri juga termotivasi demi membangun Universitas Muhammadiyah ini untuk lebih baik lagi” (Universitas Muhammadiyah Banda Aceh, Rabu 03/02/2014).

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah diuraikan di atas, maka diajukan dua hipotesis yaitu hipotesis mayor dan hipotesis minor.



**Gambar 1. Kerangka Konsep Hubungan Variabel**

Ha : Ada pengaruh antara kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.



**Gambar 2. Kerangka Konsep Penelitian**

Ha<sub>1</sub> : Ada pengaruh aspek kepemimpinan profetik *shiddiq* terhadap kepuasan kerja

Ha<sub>2</sub>: Ada pengaruh aspek kepemimpinan profetik *amanah* terhadap kepuasan kerja

Ha<sub>3</sub> : Ada pengaruh aspek kepemimpinan profetik *tabligh* terhadap kepuasan kerja

Ha<sub>4</sub>: Ada pengaruh aspek kepemimpinan profetik *fathanah* terhadap kepuasan kerja

## METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*. *Ex post facto* bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan dari perilaku, gejala atau fenomena yang diakibatkan oleh suatu peristiwa, perilaku, gejala atau fenomena yang diakibatkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas secara keseluruhan sudah terjadi (Widarto, 2013).

Sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data (Sugiyono, 2013). Arikunto (2005) apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan jika jumlah subyeknya lebih dari 100 maka diambil antara 10% - 20% atau 20% - 30% atau lebih. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh yang berjumlah 66 orang yang terdiri dari 39 orang laki-laki dan 27 orang perempuan dengan rentang usia 23-65 tahun dan lama bekerja 3 sampai 25 tahun. Sehingga penentuan responden dipilih dengan cara menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011).

Untuk mengukur kepemimpinan profetik, peneliti menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Budiharto dan Himan (2006) yaitu *shiddiq* (mempunyai arti benar, jujur. Bukan hanya perkataannya yang benar, melainkan juga perbuatannya juga benar. Sejalan dengan ucapannya disertai dengan kejujurannya), *amanah* (mempunyai arti dipercaya serta terpercay dan juga bertanggung jawab. Seseorang yang memiliki sifat *amanah*, tentu dapat memegang janjinya dengan benar), *tabligh* (mempunyai arti menyampaikan, menyampaikan disini ialah menyampaikan sesuatu hal yang telah disampaikan) dan *fathanah* (mempunyai arti cerdas, professional dalam suatu hal dan kompeten). Jumlah skala kepemimpinan profetik adalah 40 aitem. Sedangkan untuk mengukur kepuasan kerja, peneliti menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (2003) yaitu ragam keterampilan (*skill variety*), identitas pekerjaan (*task identity*), kepentingan pekerjaan (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik pekerjaan itu sendiri (*feedback from the job itself*). Jumlah skala kepuasan kerja adalah 40 aitem.

Setelah semua data penelitian terkumpul, peneliti terlebih dahulu menganalisis data yang telah didapatkan.

Sebelum dilakukannya uji hasil penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan uji reliabilitas dan validitas dari kuisioner yang digunakan meski sebelumnya kuisioner yang digunakan telah teruji reliabilitasnya. Berikut akan dijelaskan dalam tabel 1 dibawah ini :

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

|                                  | Hasil Uji<br>Sebelumnya | Jumlah<br>Aitem | Setelah<br>Diuji<br>Kembali | Jumlah<br>Aitem |
|----------------------------------|-------------------------|-----------------|-----------------------------|-----------------|
| <b>Kepemimpinan Profetik (X)</b> | <b>0,9618</b>           | <b>38</b>       | <b>0,922</b>                | <b>34</b>       |
| <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>        | <b>-</b>                | <b>40</b>       | <b>0,954</b>                | <b>33</b>       |

## HASIL PENELITIAN

Setelah semua data penelitian terkumpul, peneliti terlebih dahulu menganalisis data yang telah didapatkan. Sesuai dengan hipotesis minor yang bertujuan untuk mencari pengaruh dua atau lebih variabel, maka data yang diperoleh akan diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik dengan uji syarat yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastitas dan uji autokorelasi. Maka tahap selanjutnya menggunakan teknik regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis mayor penelitian pengaruh antara kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh. Sehingga diperoleh hasil penelitian pada tabel 2.

Hal ini dapat dilihat pada tabel 2 dari F 58.359 dan nilai  $p$  0,000 < 0,05 yang berarti kepemimpinan profetik sebagai variabel bebas mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel terikat dengan R Square berkontribusi sebesar 0,477 atau 47,7%. Dengan diperolehnya nilai sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan  $H_a$  untuk hipotesis mayor diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.

**Tabel 2 Deskripsi Hasil Penelitian**

| Model                    | R<br>Square | F<br>Change | Sig. F<br>Change | Mean  |
|--------------------------|-------------|-------------|------------------|-------|
| Kepemimpinan<br>Profetik | 0,477       | 58.359      | 0,000            | 63.58 |

Pada tabel 3 hasil coefficient nilai  $t$  adalah 2.751 dengan signifikan 0,008, ini berarti nilai  $t$  signifikan (0,008 < 0,05). Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja signifikan.

**Tabel 3 Hasil Coefficient**

| t     | B      | Std.<br>Error | Std.<br>Coefficient | sig   |
|-------|--------|---------------|---------------------|-------|
| 2,751 | 29.282 | 10.644        |                     | 0,008 |

Untuk mengukur hipotesis minor menggunakan analisis linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan dua metode, yaitu metode enter dan metode stepwise. Metode enter adalah metode yang dilakukan untuk melihat nilai sumbangan bersama serta melihat ada atau tidaknya pengaruh masing-masing aspek kepemimpinan profetik yaitu *shiddiq*, *amanah*, *tabligh* dan *fathanah*.

Pada tabel 4 dengan menggunakan metode *enter* diperoleh R Square sebesar 0,526 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti secara keseluruhan aspek dari kepemimpinan profetik sebagai variabel bebas mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

**Tabel 4 Deskripsi Hasil Penelitian Metode Enter**

| Model                             | R<br>Square | F<br>Change | Sig. F<br>Change |
|-----------------------------------|-------------|-------------|------------------|
| Aspek<br>Kepemimpinan<br>Profetik | 0,526       | 16.941      | 0,000            |

Sedangkan pada tabel 5 hasil coefficient aspek kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja dimana aspek *shiddiq* 0,528 > 0,05, *amanah* 0,003 < 0,05, *tabligh* 0,204 > 0,05 dan *fathanah* > 0,696. Dari hasil analisis tersebut, diketahuilah bahwa hanya aspek *amanah* saja yang menunjukkan nilai signifikan 0,003 < 0,05 yang memiliki arti  $H_{a2}$  untuk hipotesis minor diterima yang artinya ada pengaruh aspek kepemimpinan profetik *amanah* terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh. Sementara nilai aspek *shiddiq* 0,528 > 0,05 menunjukkan bahwa  $H_{a1}$  ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan aspek *shiddiq* terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh. Aspek *tabligh* 0,204 > 0,05 menunjukkan bahwa  $H_{a3}$  ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan aspek *tabligh* terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh. Dan aspek *fathanah* 0,696 > 0,05 menunjukkan bahwa  $H_{a4}$  ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan aspek *fathanah* terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.

**Tabel 5 Hasil Coefficient Metode Enter**

| Aspek<br>Kepemimpinan<br>Profetik | t      | B      | Std.<br>Coeff. | sig   |
|-----------------------------------|--------|--------|----------------|-------|
| Shiddiq                           | 0,635  | 0,492  | 0,130          | 0,528 |
| Amanah                            | 3,095  | 2,165  | 0,684          | 0,003 |
| Tabligh                           | -1,283 | -0,886 | -0,191         | 0,204 |
| Fathanah                          | 0,393  | 0,364  | 0,080          | 0,696 |

Sedangkan pada tabel 6 menggunakan metode stepwise yang menggunakan prediktor secara bertahap berdasarkan nilai F yang signifikan (sig F < 0,05). Metode ini dilakukan untuk melihat ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing aspek kepemimpinan profetik yaitu *shiddiq*, *amanah*, *tabligh* dan *fathanah* terhadap kepuasan kerja. Diperoleh aspek *amanah* R Square sebesar 0,503 dengan nilai sig 0,000 < 0,05 yang memiliki arti bahwa  $H_{a2}$  untuk hipotesis minor diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan dari aspek *amanah* terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh. Dengan sumbangan nilai sebesar 50,3 % terhadap kepuasan kerja sedangkan untuk aspek *shiddiq*, *tabligh* dan *fathanah* tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 6 Hasil Penelitian Metode Stepwise**

| Model        | R             | F             | Sig. F Change |
|--------------|---------------|---------------|---------------|
|              | <i>Square</i> | <i>Change</i> |               |
| Aspek Amanah | 0,503         | 64.751        | 0,000         |

## PEMBAHASAN

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh. Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan profetik dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan profetik seorang atasan maka akan menyebabkan kepuasan kerja dalam diri karyawan semakin meningkat. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tentu tak lepas dari bagaimana kepemimpinan seorang atasan. Semakin pemimpin memperhatikan bagaimana karyawannya, maka secara tidak langsung menimbulkan kepuasan kerja pada karyawannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sparks & Schenk (2001) yang mengemukakan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja, dimana terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiharto dan Himan (2006), bahwa kepemimpinan profetik dapat memprediksi kepemimpinan transformasional. Sehingga dapat disimpulkan dari kedua penelitian ini bahwa kepemimpinan profetik berhubungan dengan kepuasan kerja.

Menurut Suranta (2002) mengatakan keberadaan dari seorang pemimpin sangatlah penting karena dia mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung dalam pengembangan serta meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Oleh karenanya, untuk mencapai suatu keberhasilan dalam suatu perusahaan sangatlah bergantung kepada kepemimpinan dari seorang pemimpin, sedangkan kepemimpinan profetik menurut Adz-Dzakiey (dalam Budiharto, 2007) yang dimaksud dengan kepemimpinan profetik adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain guna untuk mencapai tujuan yang sebagaimana para nabi dan rasul / *prophet* melakukannya. Istilah profetik merupakan devisi dari kata *prophet*. Sama halnya seperti yang dikemukakan Gilmer (dalam As'ad 2012) kepuasan kerja itu dapat ditingkatkan dengan adanya perhatian serta hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan, agar karyawan merasa dirinya menjadi salah satu bagian penting dalam organisasi kerja (*sense of belonging*). Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ghiseli dan Brown (dalam As'ad, 2012)

yang menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dengan atasan sangatlah penting.

Sehingga dapat diambil kesimpulan kepemimpinan profetik ialah suatu usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain guna upaya untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan, dimana dengan mencerminkan sifat-sifat nabi atau rasul / *prophet*.

Gilmer (dalam As'ad, 2012) yang mengemukakan aspek kepemimpinan profetik yang menunjukkan adanya hubungan dengan kepuasan kerja adalah aspek *amanah* (terpercaya, bertanggung jawab). Aplikasi dari aspek amanah dalam dunia kerja adalah dengan bersikap profesional dan bertanggung jawab baik halnya perhatian dan pengawasan, penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi dan peringatan yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan, hal tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja yang meningkat dikarenakan karyawan merasa dihargai oleh atasannya.

Sesuai juga dengan Firman Allah Q.S An-Nisa ayat 58 yang berbunyi “sungguh Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baiknya yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat”.

Dimana pada Q.S An-Nisa ayat 58 ini menjelaskan mengenai perintah menunaikan *amanah*. Hendaknya pemimpin mampu menanggung sesuatu yang menjadi hak-hak karyawan serta pemimpin mampu bertanggung jawab mengembalikan apa yang seharusnya didapatkan oleh karyawan secara adil. Amanah melaksanakan tugas yang dititipkan oleh Allah berupa al-amr bil ma'ruf wa an-nahy 'an al-munkar yaitu mengupayakan kebaikan dan mencegah kemungkaran. Kedua, amana kepada sesama makhluk. Dan ketiga amanah kepada diri sendiri.

Begitu juga halnya yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Aceh. Pimpinan mampu mengemban amanat, seperti rahasia instansi agar dijaga kerahasiannya jangan sampai bocor keluar, maupun pembagian hak-hak karyawan yang telah diembankan kepada pimpinan secara adil. Dengan terpenuhinya hak-hak karyawan itu sendiri, maka karyawan memiliki kepuasan kerja dimana hak-hak karyawan merupakan suatu umpan balik dari atasan.

Sama halnya yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (2003) aspek kepuasan kerja yang menunjukkan adanya hubungan dengan kepemimpinan profetik adalah umpan balik. Dengan adanya umpan balik dari pimpinan maka karyawan akan mengerti sejauh mana hasil kerja yang telah dilakukannya. Bila umpan balik terhadap karyawan memiliki nilai positif maka kepuasan kerja akan meningkat.

Sedangkan untuk aspek *shiddiq*, *tabligh* dan *fathanah* tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena ketiga aspek tersebut tidak langsung berkaitan dengan karyawan itu

sendiri, melainkan bagaimana posisi pimpinan dalam menjalankan instansi. Sebagaimana telah dijelaskan oleh Wexley dan Yukl (2003), kepemimpinan itu berhubungan dengan kepuasan kerja dimana terdapat umpan balik, dengan adanya umpan balik dari pimpinan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Pimpinan belum sepenuhnya mampu menyampaikan informasi dengan bahasa yang mudah dipahami dan dilaksanakan, sehingga akan tercipta keefektifan dalam bekerja dan produksi akan semakin maksimal. Serta bersikap profesional dalam bekerja tanpa melibatkan perasaan-perasaan pribadi juga sangat berpengaruh akan kepuasan kerja karyawan.

Aspek yang paling berpengaruh besar agar terwujudnya tujuan serta target dari sebuah instansi adalah dari sumber daya manusia itu sendiri. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja maka pemimpin seharusnya berusaha untuk menciptakan pelaksanaan kerja yang baik, dengan memberikan dukungan psikologis kepada karyawan yang merasa tertekan, tidak senang atau mendapatkan pekerjaan yang membosankan. Serta meningkatkan suasana kerja yang lebih efektif agar karyawan dapat merasa adanya keterlibatan dalam instansi. Setiap instansi memiliki peran yang penting dalam menciptakan kinerja yang terbaik agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, karena untuk tercapainya tujuan instansi seharusnya menyadari apa yang dibutuhkan karyawan, dengan cara pimpinan memperhatikan bagaimana cara ia memimpin, maka akan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat.

Dalam penelitian ini, ada beberapa hal yang menjadi kelemahan penelitian yaitu pengambilan data dari lapangan menggunakan data angket. Penyebaran angket dilaksanakan dengan cara menyebarkan secara langsung, dimana ada yang didampingi oleh peneliti langsung dan ada juga yang tidak didampingi, sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi hal yang mungkin terjadi seperti responden tidak memahami maksud dari pernyataan yang diberikan. Dan kelemahan yang lain adalah tidak menutup kemungkinan bahwa jawaban dari responden bukan jawaban yang sesuai dengan kenyataan diri responden yang sebenarnya karena mengisi angket secara asal dan sebagian responden takut dinilai tidak baik oleh peneliti dan juga takut dengan mengisi angket secara jujur akan berpengaruh negatif pada pekerjaannya di instansi.

Terlepas dari faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, penelitian dalam skripsi ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan profetik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.

## SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan profetik berpengaruh terhadap

kepuasan kerja. Sedangkan untuk aspek kepemimpinan profetik hanya amanah yang menunjukkan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk ketiga aspek lainnya seperti shiddiq, tabligh dan fathanah tidak menunjukkan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Seorang pemimpin yang memiliki sifat shiddiq, tabligh dan fathanah bukanlah prediktor yang mengakibatkan kepuasan kerja karyawannya, harus ada faktor lain terkait dengan aspek kepemimpinan profetik yang dapat memicu kepuasan kerja. Dalam konteks keamanan ini tentunya seorang pemimpin harus memberikan hak penuh kepada para pekerja yang dipimpinnya dengan memberikan apa yang dibutuhkan dan tidak pernah berusaha mencari keuntungan pribadi atas kepentingan karena seorang pemimpin itu juga adalah bagian dari sebuah institusi, sehingga dalam menjalankan kepemimpinannya ia harus benar-benar merasakan apa yang dirasakan pekerjanya. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain seperti variabel perantara/moderasi yang dapat meningkatkan semua aspek dari kepemimpinan profetik tidak hanya aspek amanah saja

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Kariem.

- Ali, K. (2003). *Sejarah Islam (Tarikh Pramodern)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- As'ad. (2012). *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta : Liberty
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of applied psychology*, 88(2), 207.
- Budiharto, S. (2006). Konstruksi Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik. *Jurnal Psikologi*. 33, 133-138.
- Budiharto, S., & Himam, F. (2006). Konstruksi teoritis dan pengukuran kepemimpinan profetik. *Jurnal Psikologi*, 33(2), 133-145.
- Cheng, B.S., Chou, L.F., Farh, J.L., Wu T.Y., & Huang, M.P. (2004). Paternalistic leadership and subordinate responses: Establishing a leadership model in Chinese organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 1, 89-117.
- Fathoni, A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

- Hadi, S. (2012). Kepemimpinan spiritual solusi mengatasi krisis kepemimpinan pendidikan islam. *Lisan al-Hal: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan*, 4(1), 25-50.
- Hsu, W.L., Cheng, B.R., Huang, M.P., & Farh, J.L. (2004). Moral Leadership in Taiwanese Organization: Developing the Construct and the Measurement. *Paper presented at Inaugural Conference Beijing: International Association for Chinese Management Research (IACMR)*
- Moejiono, I. (2002). *Kepemimpinan and Keorganisasian*. Yogyakarta : UII Press.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kuntowijoyo. (2009). *Paradigma Islam: Interpretasi untuk Aksi*. Bandung : Mizan.
- Munandar, A.S. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit UI
- Permana, G. (2014). *Kepemimpinan Profetik Akan Menjadikan Indonesia Lebih Jaya*. Karya Tulis.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sparks, J. R. & Schenk, J. A. (2001). Ekplaining The Effects of Transformasional Leadership: An Investigation of The Effects of Higher-Order in Multilevel Marketing Organization. *Journal of Organizational Behavio*.22, 849-869.
- Suranta, S. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Jurnal Empirika*, 15(2), 116-138.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2014). *Organizational behavior: Securing competitive advantage*. Routledge.
- Wexley, K. N. & Yukl, G. A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Widarto, M. P. (2013). *Penelitian Ex Post Facto*. Fakultas Teknik: Universitas Negeri Yogyakarta