

B. Implikasi Teoretik

Dari temuan hasil penelitian yang telah disampaikan diatas, memberikan suatu implikasi bahwa kepemimpinan spiritual memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja SDM. Kepemimpinan spiritual adalah upaya untuk menggerakkan bawahan dan anggota organisasi dengan cara membangun motivasi intrinsik, yaitu menanamkan visi dan tujuan organisasi, membangun keyakinan akan tercapainya visi tersebut dan cinta altruistik.

Dalam suatu organisasi dakwah yang berorientasi non profit, kepemimpinan spiritual bisa diaplikasikan untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi dakwah tersebut.

C. Keterbatasan Studi

Penelitian ini hanya membahas pengaruh variabel kepemimpinan spiritual dan iklim psikologis organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja. Sebenarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja SDM, akan tetapi penelitian ini hanya membatasi pada pengaruh dua variabel tersebut. Sehingga diluar dua variabel tersebut, ada variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

D. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan pengaruh yang cukup signifikan dari variabel kepemimpinan spiritual dan komitmen organisasional terhadap kinerja pengurus dan karyawan yayasan

Miftahul huda. Akan tetapi pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja pengurus dan karyawan lebih besar dari pada pengaruh iklim psikologis organisasi terhadap kinerja. Sehingga usaha yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen adalah sebagai berikut.

1. Dilihat dari nilai regresi kepemimpinan spiritual terhadap kinerja sebesar 0.501, dimana nilai ini lebih besar dari pengaruh iklim psikologis organisasi terhadap kinerja yaitu 0.091. Maka manajemen harus memperhatikan aspek kepemimpinan, dalam hal ini adalah kepemimpinan spiritual. Manajemen harus mempertahankan gaya kepemimpinan yang saat ini telah berjalan di organisasi, bahkan harus ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja pengurus dan karyawan. Pemimpin harus terus menerus menanamkan visi misi dan tujuan organisasi disertai dengan wujud konkrit upaya-upaya untuk mewujudkan visi misi tersebut. Pemimpin harus memberikan perhatian, peduli dan mengusahakan yang terbaik bagi karyawan dan pengurusnya.
2. Kepemimpinan Spiritual ini harus terus ditingkatkan, karena mengingat organisasi ini adalah organisasi yang punya tujuan untuk mensyiarkan atau mendakwahkan agama Islam baik lewat pendidikan formal, non formal, kegiatan keagamaan dan juga sosial. Sehingga anggota organisasi bukan hanya tergerak dan termotivasi oleh variabel material dan keduniawian, tapi juga oleh nilai-nilai spiritual. Dimana nilai spiritual tersebut salah satunya tercermin dari visi misi organisasi yang dinyatakan secara tertulis dan terus menerus disosialisasikan dan ditanamkan pada

diri SDM. Nilai-nilai spiritual tersebut juga tercermin pada diri pemimpin dalam bentuk menjalankan nilai-nilai keagamaan yaitu menjalankan prinsip humanisme, kepedulian dan menghargai anggota.

3. Faktor iklim psikologis organisasi tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja pengurus dan karyawan. Akan tetapi dengan dimediasi oleh komitmen organisasional, maka iklim psikologis organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga dalam hal ini yang dapat dilakukan oleh manajemen adalah meningkatkan komitmen organisasional, yang itu secara tidak langsung dapat meningkatkan pengaruh iklim psikologis organisasi terhadap kinerja.
4. Dalam banyak penelitian iklim psikologis organisasi seringkali berpengaruh pada kinerja karyawan disebuah perusahaan maupun organisasi non profit. Akan tetapi dalam penelitian ini ditemukan bahwa iklim psikologis organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, variabel ini bisa mempengaruhi kinerja setelah melalui variabel komitmen organisasional. Menurut saya ini temuan yang sangat menarik, karena dalam sebuah perusahaan yang berorientasi profit iklim psikologis seringkali berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi dalam sebuah organisasi dakwah, khususnya di yayasan Miftahul Huda ini ternyata hal itu tidak berlaku. Justru dengan dibangunnya komitmen organisasi dengan cara menanamkan nilai-nilai dan kecintaan terhadap organisasi (*sense of belonging*) akan dapat membuat iklim psikologis organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

