

# PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

*Agustina N. Kakiay*

*Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma  
Jl. Margonda Raya no. 100, Depok 16424, Jawa Barat  
nickekakiay@yahoo.com*

## Abstrak

*Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan karena bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan di sekolah dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh antara kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak 30 guru yang bekerja di sekolah Katolik Mardi Yuana Bogor. Hasil penelitian membuktikan bahwa hipotesis pertama ditolak artinya tidak ada pengaruh kepemimpinan spiritual ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan nilai  $R^2$  0,021 artinya kontribusi 2,1 % disebabkan faktor masa kepemimpinan, persepsi guru, intensif, sertifikasi. Hipotesis kedua, kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) terdapat pengaruh signifikan dengan nilai  $R^2$  0,389 artinya kontribusi kepuasan kerja 38,9% terhadap kinerja. Sedangkan hipotesis ketiga, kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja ( $X_1X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) terjadi pengaruh yang signifikan yaitu nilai  $R^2$  0,418 dengan kontribusi sebesar 41,8%.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Spiritual, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru.*

## THE INFLUENCE OF SPIRITUAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION ON TEACHER PERFORMANCE

### Abstract

*Teacher performance is basically a performance or achievement constituted in teacher duties as educators. The quality of the teacher will determine the quality of educational outcomes because of direct contact with students in the process of education in schools, in an effort to achieve the organizational goals. This study aims to reveal the influence between spiritual leadership and job satisfaction on teacher performance. This research uses quantitative method with saturated sampling taking. The number of samples used is 30 teachers working in the Catholic school Mardi Yuana Bogor. The result of the research verifies that the first hypothesis is rejected which means that there is no influence of spiritual leadership ( $X_1$ ) on teacher performance ( $Y$ ) with  $R^2$  0,021 meaning 2,1% contribution due to the leadership period, teacher's perception, intensive, certification. Second hypothesis, job satisfaction ( $X_2$ ) on teacher performance ( $Y$ ) indicates that there is significant influence with value of  $R^2$  0,389 which means 38,9% contribution of work satisfaction to performance.*

*Besides, the third hypothesis, spiritual leadership and job satisfaction (X1X2) gives a significant influence on teacher performance (Y) that is the R2 value is 0.418 with 41.8% contribution.*

**Keywords :** *Spiritual Leadership, Job Satisfaction and Teacher Performance*

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan di Indonesia, mengalami perkembangan dalam bidang ilmu dan pengetahuan secara dinamis dari tahun ke tahun. Kemajuan tersebut tidak terlepas dari usaha kerja dalam organisasi tersebut.

Kemampuan organisasi adalah menciptakan sumber daya manusia berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 yang memiliki intelegensi dan karakteri sesuai tujuan pendidikan nasional dan berdasarkan UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa turut di dalamnya, para pendidik, guru sebagai individu yang bekerja sama, membangun, memotivasi, mengajar, mendidik, sehingga tercipta visi dari organisasi sekolah. Pendidik yang baik membutuhkan kemampuan para keterpanggilan dari para pendidik agar bekerja sesuai bidangnya dengan harapan memberi hasil yang terbaik. Dengan semangat kerja yang tinggi seorang guru akan merasa bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain kinerja karyawan (*individual performance*) baik, maka kemungkinan hasil kinerja karyawan juga baik (Dessler, 2000).

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh

guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, menentukan kualitas pembelajaran pada lembaga pendidikan serta memberikan kontribusi bagi organisasi.

Adapun penulis mengedepankan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Menurut perspektif bahasa, spiritualitas berasal dari kata spirit yang berarti jiwa dan istilah spiritual atau spiritualitas dapat didefinisikan sebagai suatu pengertian akan makna hidup dan tujuan moralitas atau sikap hidup.

Kepemimpinan spiritual adalah merupakan seni memobilisasi orang lain agar mau bergabung untuk mencapai aspirasi bersama, memerlukan motivasi menciptakan visi dan misi, serta mengembangkan suatu budaya dengan nilai-nilai yang mempengaruhi orang lain. (Fray, 2003). Menurut Fray, kepemimpinan spiritual meliputi nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka mempunyai rasa terus hidup (*survival*) melalui panggilan hidup (*calling*) dan keanggotaan sistem sosial (Dole & Schroeder, 2001).

Kepemimpinan spiritual memerlukan (1) penciptaan suatu visi dimana para anggota organisasi mengalami suatu perasaan panggilan hidup dalam hal kehidupan mereka mempunyai makna dan membuat berbeda, (2) mengembangkan suatu budaya sosial/organisasi berdasarkan cinta altruistik dimana para pemimpin dan para pengikut, mempunyai perawatan, perhatian,

dan apresiasi asli untuk diri sendiri dan orang lain dimana memproduksi suatu rasa kebanggotaan dan merasa dipahami dan dihargai.

Amran dalam disertasinya yang berjudul "*The contribution of emotional and spiritual of intelligences to effective business leadership*" merangkum kemampuan spiritual yang berhubungan dengan kepemimpinan dalam hal ini kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi kepemimpinan antara lain pengaruh hidup, berpikir, empati, cinta, dan kebaikan (Amran & Dryer, 2009).

Menurut Amran kecerdasan spiritual merupakan 1) kedadaran/kualitas spiritual dan pengetahuan diri yang dikembangkan dan dapat diperbaiki, 2) doa, memanifestasikan kecintaan kepada, dari kepercayaan dalam kehidupan 3) arti (meaning) mengalami signifikansi dalam kehidupan sehari-hari selalui suatu perasaan tujuan dan suatu panggilan untuk melayani termasuk menghadapi kesaktitan dan penderitaan, 4) transenden (*rational I-Thou*) pemeliharaan hubungan dengan masyarakat, penerimaan, penghormatan, empati keharuan, cinta kebaikan, dermawan, melihat keragaman, kesatuan secara, keseluruhan, 5) kebenaran (truth) hidup dengan penerimaan terbuka, keingintahuan, dan cinta untuk semua ciptaan, 6) ketentraman, menyerahkan diri dengan damai kepada Tuhan artinya memiliki ketenangan hati, penerimaan diri, tanpa ego, kerendahan hati, 7) diarahkan dari dalam, tindakan yang bijak, kebebasan diri dari ketakutan, berani, kreatif, kebajikan untuk kebenaran memakai kesadaran, integritas (integrity) menjadi bertindak autentik bertanggung jawab (Amran & Dryer, 2009)

Dengan adanya pemimpin yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam memimpin karyawan maka akan memberikan kontribusi melalui peningkatan kerja. Selain kepemimpinan spiritual, kepuasan

kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya, baik negatif maupun positif maupun merasa puas atau tidak puas atas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang efektif adalah terpenuhi semua aspek dari pekerjaan, misalnya seseorang akan puas dengan jaminan dan pekerjaan atau tidak merasa puas. Berbagai penelitian telah dilakukan sejak tahun 1924 sampai abad ke-21, bahwa kepuasan kerja terus diteliti (Wirawan, 2013). Kepuasan kerja merupakan penilaian persepsi karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, pengalaman pekerjaan, emosional dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya di sebuah organisasi dan aspek psikologi dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas atau tidak dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, harapan yang sifatnya subjektif, sehingga pekerjaan itu memuaskan (Azwar, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, masalah yang menjadi latar belakang penelitian adalah masalah pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Alasan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Katolik Mardi Yuana Bogor".

## **METODE PENELITIAN**

Untuk pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner didalam kuesioner terdapat lembar subjek, nama, jenis kelamin, jabatan, status karyawan. Selain itu ada skala evaluasi kinerja guru, skala kepemimpinan spiritual, dan skala kepuasan kerja.

Validitas adalah sejauh mana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2012). Uji validitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan *internal consistency* (konsistensi internal) ciri pokok tes ini adalah bahwa kriteria tidak lain dari skor total pada tes itu sendiri. Aplikasi lain kriteria konsistensi internal mencakup korelasi skor-skor item dengan skor total (Anastasia dan Urbina, 1997). Metode *internal consistency* ini menggunakan teknik korelasi Produk *Moment Pearson correlation coefficient*.

Diskriminasi aitem yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan mengkorelasikan skor setiap item dan skor total item. Daya diskriminasi dianggap memuaskan apabila  $> 0,30$ . Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memberi keterpercayaan, keterendahan, keajengan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya (Azwar, 2012). Uji reliabilitas menggunakan *Alfa Cronbach* SPSS versi 17. Menurut Joyce, reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability*. Sedangkan menurut Azwar, reliabilitas adalah seberapa konsisten atau tetap/stabil suatu tes mengukur apa yang diukur ketika tes tersebut diulang (Schuler, Fulkerson & Dowling, 1992).

Prabowo dan Fakhurrozi, mengungkapkan konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012). Dimana implikasinya adalah hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terdapat kelompok subjek yang sama diperolehi hasil yang relatif sama, selama aspek dalam subjek yang diukur memang belum berubah. Pendekatan yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini adalah konsistensi internal. Pendekatan konsistensi internal memerlukan hanya satu bentuk tes yang dikenakan sekali saja pada kelompok subjek.

Prosedur analisis reliabilitas diarahkan pada analisis terhadap item-item atau kelompok aitem, dimana diperlukan pembelahan tes menjadi kelompok-kelompok item yang disebut dengan belahan tes (Azwar, S., 2012). Realibilitas dianggap cukup memuaskan jika mencapai  $> 0,70$ . Untuk melihat ada tidaknya pengaruh persepsi karyawan mengenai kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru maka digunakan analisis regresi ganda dengan *bantuan SPSS versi 17 for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap alat ukur kepemimpinan spiritual, dari 62 aitem tersisa 33 item yang valid. Hasil uji daya diskriminasi aitem pada alat ukur kepuasan kerja, dari 33 aitem tersisa 17 item yang valid. Hasil uji daya diskriminasi aitem terhadap alat ukur kinerja guru, diketahui bahwa semua memiliki daya diskriminasi aitem yang baik berjumlah 22 aitem.

Sebelum hasil dari analisis data dalam penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk menarik hipotesis maka dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan linearitas. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 17.0 for windows yaitu uji *kolmogorov smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1. Sedangkan sebaran hasil uji linearitas dapat dilihat pada gambar 1 dan 2. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear variabel kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja dengan kinerja guru.

Hasil pada tabel 3 diketahui bahwa kontribusi variabel kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru sebesar 0,146. Hal ini berarti tidak ada pengaruh. Nilai  $R^2$  (*R Square*) menunjukkan kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru adalah sebesar 2,1% sedang-

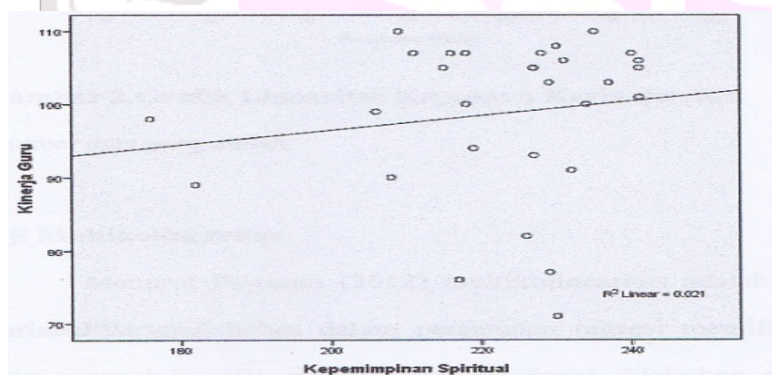
kan sisanya 97,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Nilai F hitung yaitu 0,614 dan nilai F tabel sebesar 4,17 maka dapat disimpulkan ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

Hasil pada tabel 4 diketahui bahwa variabel kepemimpinan spiritual bernilai 76,408 dan variabel kepuasan kerja bernilai

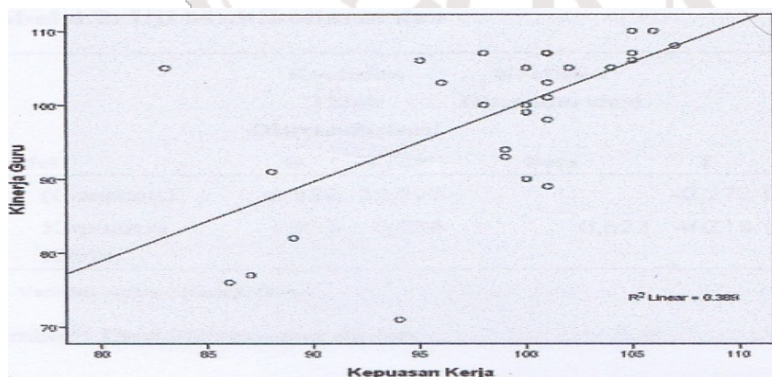
nol (0). Nilai koefisien sebesar 0,100 menunjukkan bahwa meningkatnya kepemimpinan spiritual sebesar 1 akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,100. Pada tabel 5 variabel kepuasan kerja bernilai -6,832 dan variabel kinerja guru bernilai nol. Nilai koefisien sebesar 1,072 menunjukkan bahwa meningkatnya kepemimpinan spiritual sebesar 1 akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 1,072.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

| Variabel                | Kolmogorov-Smirnov | P           | Keterangan |
|-------------------------|--------------------|-------------|------------|
| Kepemimpinan Spriritual | 0,184              | $\geq 0,05$ | Normal     |
| Kepuasan Kerja          | 0,206              | $\geq 0,05$ | Normal     |
| Kinerja Guru            | 0,188              | $\geq 0,05$ | Normal     |



**Gambar 1. Grafik Linearitas Kepemimpinan Spiritual dan Kinerja Guru**



**Gambar 2. Grafik Linearitas Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru**

**Tabel 2. Kontribusi Variabel Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Guru**

| Model | F     | Sig   | R     | R Square |
|-------|-------|-------|-------|----------|
| 1     | 0,614 | 0,000 | 0,021 | 0,021    |

**Tabel 3. Kontribusi Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

| Model | F      | Sig   | R     | R Square |
|-------|--------|-------|-------|----------|
| 1     | 17,789 | 0,000 | 0,623 | 0,389    |

**Tabel 4. Koefisien Kepemimpinan Spiritual**

| Model                  | Koefisien Tidak Distandarisasi |            | Koefisien Distandarisasi | t     | sig   |
|------------------------|--------------------------------|------------|--------------------------|-------|-------|
|                        | B                              | Std. Error | Beta                     |       |       |
| 1. (konstan)           | 76,408                         | 28,557     |                          | 2,676 | 0,012 |
| Kepemimpinan Spiritual | 0,100                          | 0,128      | 0,146                    | 0,784 | 0,440 |

a. Variabel terikat : kinerja guru

**Tabel 5. Koefisien Kepuasan Kerja**

| Model          | Koefisien      | Tidak      | Koefisien      | t      | sig   |
|----------------|----------------|------------|----------------|--------|-------|
|                | Distandarisasi |            | Distandarisasi |        |       |
|                | B              | Std. Error | Beta           |        |       |
| 1. (konstan)   | -6,832         | 25,077     |                | -0,272 | 0,787 |
| Kepuasan Kerja | 1,072          | 0,254      | 0,623          | 4,218  | 0,00  |

Variabel terikat : kinerja guru

**Tabel 6. Kontribusi Variabel Kepemimpinan Spiritual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

| Model | F     | Sig   | R     | R Square |
|-------|-------|-------|-------|----------|
| 1     | 9,715 | 0,000 | 0,647 | 0,418    |

**Tabel 7. Koefisien Kepemimpinan Spiritual**

| Model                  | Koefisien Tidak Distandarisasi |            | Koefisien Distandarisasi | t      | sig   |
|------------------------|--------------------------------|------------|--------------------------|--------|-------|
|                        | B                              | Std. Error | Beta                     |        |       |
| 1. (konstan)           | -34,492                        | 34,202     |                          | -1,008 | 0,322 |
| Kepemimpinan Spiritual | 0,119                          | 0,101      | 0,173                    | 1,180  | 1,180 |
| Kepuasan Kerja         | 1,085                          | 0,253      | 0,631                    | 4,293  | 0,000 |

Variabel terikat : kinerja guru

**Tabel 8. Rata-rata Empirik dan Standar Deviasi Variabel**

| Variabel               | Rata-rata Empirik | Rata-Rata Hipotetik | Standar Deviasi |
|------------------------|-------------------|---------------------|-----------------|
| Kepemimpinan Spiritual | 222,67            | 115,5               | 15,619          |
| Kepuasan Kerja         | 98,43             | 59,5                | 6,213           |
| Kinerja Guru           | 98,73             | 77                  | 10,690          |

Hasil pengolahan pada tabel 6 menunjukkan kontribusi variabel kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,647. Hal ini berarti pengaruh yang sangat signifikan. Nilai  $R^2$  (*R Square*) menunjukkan kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 41,8% sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Nilai F hitung yang diperoleh yaitu 9,715 dan nilai F tabel sebesar 4,17 maka dapat disimpulkan ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja bernilai 34,492 dengan variabel kinerja guru bernilai nol (0). Nilai koefisien kepemimpinan spiritual sebesar 0,119 menunjukkan bahwa meningkatnya kepemimpinan spiritual sebesar 1 akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 1,085.

Pengujian hipotesis yang disertai dengan perhitungan besarnya sumbangan efektif variabel prediktor terhadap variabel kriterium, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan klasifikasi kategori untuk mengetahui kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Kategori tersebut disusun berdasarkan skor yang diperoleh dari jawaban subjek penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diketahui pada tabel 8 diatas bahwa rata-rata empirik dan skala kepemimpinan spiritual sebesar 222,67 dengan jumlah aitem valid

sebanyak 33 aitem. Standar deviasi (15,619) nilai 6 di dapat dari kurva distribusi norm, selanjutnya nilai rata-rata hipotetik sebesar 115,5 di dapat dengan cara mengalikan nilai tengah dengan jumlah aitem valid. Rata-rata empirik kepemimpinan spiritual pada kurva normal berada -2SD menunjukkan kepemimpinan spiritual sangat rendah.

Selanjutnya untuk rata-rata empirik dan skala kepuasan kerja sebesar 98,43 dengan jumlah aitem valid sebanyak 17 aitem. Standar deviasi (6,213) nilai 6 di dapat dari kurva distribusi norm, selanjutnya nilai rata-rata hipotetik sebesar 59,5. Rata-rata empirik kepemimpinan spiritual pada kurva normal berada lebih dari +2SD menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat tinggi.

Nilai rata-rata empirik dan skala kinerja guru sebesar 98,73 dengan jumlah aitem valid sebanyak 22 aitem. Standar deviasi (10,690) nilai 6 di dapat dari kurva distribusi norm, selanjutnya nilai rata-rata hipotetik sebesar 77. Rata-rata empirik kepemimpinan spiritual pada kurva normal berada lebih dari +2SD menunjukkan bahwa kinerja guru sangat tinggi.

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dengan teknik analisis regresi berganda menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru. Disebabkan karena nilai  $R^2$  pada kepemimpinan spiritual tidak ada kontribusi yang signifikan atau pengaruh kepemimpinan rendah 2,1%. Hal ini dipengaruhi oleh persepsi terhadap kepemimpinan organisasi. Bukti yang terkait dengan kepemimpi-

nan spiritual adalah hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwa sesuai visi, misi dari sekolah katolik Mardi Yuana bahwa organisasi ini menanamkan nilai-nilai spiritual yang tinggi yaitu mengembangkan semangat anak bangsa supaya mempunyai kemampuan fisik, mental, moral, dan intelektual, memberi pelayanan supaya anak memiliki kecerdasan, terampil, bertanggung jawab untuk bangsa dan negara. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin (kepala sekolah) bersama guru melakukan tugas dan tanggung jawab yang diembankan yayasan kepada organisasi.

Hal lain yang membuat tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru adalah hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah bahwa faktor masa kepemimpinan yang terlalu lama membuat guru memiliki persepsi negatif sehingga guru lebih mengejar insentif yang tinggi yaitu sertifikasi guru dan mengakibatkan tugas yang diberikan kepada guru tidak berjalan dengan baik. Masa kepemimpinan yang cukup lama. Sesuai sejarah berdirinya yayasan pendidikan sekolah katolik Mardi Yuana menimbulkan penilaian suka atau tidak suka terhadap kepemimpinan. Dengan demikian guru tetap menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik tetapi tidak berpengaruh terhadap kepemimpinan, sekalipun pemimpin melakukan tugas sesuai visi dan misi yayasan pendidikan tersebut. Bukti pengaruh masa kepemimpinan yang panjang sesuai visi, misi yayasan yaitu dari tahun 1960-1961, tahun 1961-1967, tahun 1967-1995, tahun 1995-2002, dan tahun 2002 sampai sekarang. Hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah bahwa akibat dari masa kepemimpinan yang panjang menimbulkan beragam penilaian. Situasi ini akan bertolak belakang dengan kenyataan bahwa guru dapat bekerja dengan baik serta memiliki persepsi yang berbeda terhadap kepala sekolah

juga baik dalam membentuk, mencerdaskan peserta didik dan menghadirkan generasi yang berkualitas (Undang-undang No. 1 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Schuler dan Jackson mendefinisikan bahwa ada faktor non finansial yang mempengaruhi karyawan sehingga karyawan lebih mermun untuk tertarik pada pekerjaan yang menghasilkan keuntungan lebih tinggi pada meninggalkan pekerjaan wajib yang dikerjakan (Schuler, Fulkerson & Dowling, 1992).

Temuan ini menguatkan kenyataan di lapangan bahwa kepemimpinan spiritual yang dipraktikkan di dalam dunia organisasi sosial, tidak ada pengaruh dengan pencapaian hasil kinerja pekerja sosial seperti kemampuan mendapatkan donasi dalam jumlah tertentu di setiap bulan, misalnya intensitas kehadiran, semangat untuk mendapat tugas baru dan seterusnya kesungguhan pekerja sosial dalam memahami job description atau kemampuan merupakan ide/gagasan agar organisasi dari siapapun, kemampuan mencari solusi terhadap persoalan yang timbul dalam tugas tidak terkait dengan bagaimana kemampuan seorang kepemimpinan dalam menyampaikan visi organisasi. Kepemimpinan Spiritual berkaitan dengan tempat kerja kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan disebabkan karena faktor eksternal, insentif, dan sertifikasi guru (Wirawan, 2013).

Kepemimpinan spiritual memiliki aspek visi: keyakinan dan harapan, cinta, transendensi, dan inner directendness {Fry, 2003} mewujudkan dari faktor kehidupan, tempat kerja, spiritual dan kepemimpinan (Dole, Richard & Scnroeder., 2001). Kepemimpinan spiritual yang memiliki dimensi kecerdasan spiritual yang baik antara lain visi, keyakinan dan harapan; arti, transendensi, kebenaran, ketentraman, inner directednesse dapat berpengaruh

terhadap kinerja (Amran & Dryer, 2009). Spiritual tidak berpengaruh positif terhadap kepemimpinan para kepala sekolah SMP Islam favorit di Surabaya, sebab ada faktor lain yaitu faktor eksternal diantaranya kebijakan yayasan/pemerintah. Adapun faktor internal turut mempengaruhi rendahnya pengaruh emosional khususnya, keikhlasannya atau peningkatan dan harapan melakukan spiritual (Amran, & Dryer, 2009), menyatakan bahwa seorang pemimpin yang sukses tidak terlepas dari upaya mengsucceskan pekerjaannya.

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dengan teknik analisa regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Disebabkan karena nilai  $R^2$  pada kepuasan kerja ada kontribusi yang signifikan artinya pengaruh kepuasan kerja sebesar 38,9%. Menurut penelitian lain, guru-guru mampu menciptakan iklim belajar yang baik akan pengaruh langsung pada kinerjanya, temuan penelitian ini juga mendukung hasil analisis. Nawawi, yang mengungkapkan bahwa tinggi rendahnya moral guru sangat berpengaruh kepada produktivitas, kerja yang dicapai oleh guru dalam pembelajaran (Amran & Dryer, 2009).

Kepuasan kerja terhadap kinerja guru menggambarkan bahwa sebagai karyawan ia menikmati pekerjaannya, melakukan dengan baik dan mendapatkan ganjaran diperkuat dengan penelitian-penelitian terdahulu bahwa ada pengaruh kepuasan dengan kinerja. Bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi kinerja (Abdel, 1980). Segi kepuasan meliputi pekerjaan itu sendiri, supervisi hubungan dalam kerja, pengajian, kesempatan promosi. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja berkaitan dengan apa yang guru lakukan di kelas untuk mencapai tujuan.

Pengambilan data oleh penulis tidak berjalan sesuai target disebabkan situasi

pengambilan data tidak kondusif. Pengambilan data pertama sample yang dikembalikan tidak sesuai jumlah data, pengambilan data kedua bersamaan dengan berbagai kegiatan sekolah menghadapi ujian akhir dan libur sekolah, terjadi pengambilan data pada sekolah yang berbeda artinya tidak satu sekolah dalam pengambilan data pada variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mengakibatkan penelitian berhadapan dengan situasi dan karakter yang berbeda.

Kepuasan kerja ditingkatkan melalui spiritualitas organisasi, direkomendasikan untuk memperjelas visi dan misi organisasi, atau pengaruh positif dari kepemimpinan bermakna dengan kepuasan karyawan (Dessler, 2000). Disisi lain kepuasan menggambarkan perasaan individu tentang pekerjaan mereka telah ditemukan di dalam organisasi, jika tingkat kepuasan rendah, dampak pada organisasi mungkin negatif, ketika tingkat kepuasan karyawan tinggi, maka mereka akan bersedia untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi (Schuler, Fulkerson & Dowling, 1992).

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dengan teknik analisis regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Disebabkan karena nilai  $R^2$  pada kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja ada kontribusi yang signifikan artinya pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja sebesar 41,8%. Kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Pengaruh kepemimpinan spiritual bertujuan untuk mendorong gairah kerja karyawan atau memotivasikan karyawan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga guru merasakan kepuasan yang merupakan tujuan dari pekerjaan sebagai guru. Kepemimpinan spiritual berpengaruh positif atau diterima di tempat kerja kar-

yawan bisnis. Pemimpin spiritual menciptakan budaya organisasi berdasarkan nilai-nilai manusia dan sosial sehingga para pengikut mempunyai perasaan baik terhadap diri sendiri dan orang lain dengan memiliki motivasi yang tinggi (Wirawan, 2013).

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kepemimpinan spiritual tidak mempengaruhi kinerja guru yaitu sebesar 2,1%, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 38,9%. Faktor kepemimpinan spiritual dan kepuasan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja guru sebesar 41,8%.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mengharapkan bagi sekolah yang kepemimpinannya terlalu lama, dapat dikaji kembali supaya dapat menciptakan hubungan dalam kinerja guru dan pimpinan tidak terjadi kontradiktif dalam kinerja. Selanjutnya bagi guru SMP maupun SMA sebaiknya dapat memahami tujuan ada di suatu lembaga sekolah dengan tujuan, visi yang berbeda. Untuk penelitian selanjutnya dengan topik sejenis diharapkan untuk melakukan penelitian dahulu mengenai kepemimpinan spiritual maupun kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdel, H.,A. (1980). Effect of higher order performance job satisfaction relationship personal psychology, *Journal of social Relations* 33(1), 335-347.
- Amran, Y., & Dryer, C. (2009). The contribution of emotional and spiritual intellegences to effective business leadership. *Disertasi*. California: Institute of Transpersonal Psychology.
- Azwar, S., (2012). *Rehabilitasi dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dessler, G. (2000). *Human resource Management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Dole, C., Richard., ft Scroeder. (2001 ). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants." *Manage Auditing Journal*, 16(4), 234-245.
- Schuler. R.S., Fulkerson, J.R., & Dowling, P.J. (1992). Strategic performance measurement and management in multinational corporation. *Human Resource Management*, 30 (3), 365-392
- Wirawan, M.S., L. (2013). *Kepemimpinan, teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan peneitian Contoh: aplikasi untuk kepemimpinan wanita, organisasi bisnis, pendidikan, dan miitter*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.