

## **ANALISIS KONSTRUK MODEL PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN GURU DARI FAKTOR SPIRITUALITAS KERJA DI SEKOLAH DASAR “X” JAKARTA**

**Vivi May Kumala**

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Esa Unggul  
[immanuelvivi@gmail.com](mailto:immanuelvivi@gmail.com)

**Ratnawati Susanto**

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Esa Unggul  
[ratnawati@esaunggul.ac.id](mailto:ratnawati@esaunggul.ac.id)

**Abstract:** This study aimed to examine the influence of workplace spirituality to teacher leadership, with the result that obtained constructs and teacher leadership development model from workplace spirituality factors. This research was conducted in “X” elementary school. This quantitative research used survey method with the causal approach. Data collection technique was done via the question form. The subject of research is all of teacher in the school aggregate 30 teachers with saturated sampling technique. The results of the analysis show that workplace spirituality to leadership has a correlation of 94.2% or 0.942 and donations effectively amounted to 88.7% or 0.887. In addition, the results of hypothesis testing (t-test) acquired t-count = 14.825 > t-table = 2.048 with significance 0.05 means fail  $0.000 < H_0$  and  $H_1$  receipt. Based on those data, it means that the workplace spirituality variable has a positive and significant effect on the teacher leadership variable. The implementation of the analysis results above becomes the basis for the consideration of the continuation of the construct and model of teacher leadership development from workplace spirituality factors.

**Keyword:** Workplace, Spirituality, Teacher, Leadership

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh spiritualitas kerja terhadap kepemimpinan guru, sehingga diperoleh konstruk dan model pengembangan kepemimpinan guru dari faktor spiritualitas kerja. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar “X” Jakarta. Metode penelitian kuantitatif ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kausal. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket. Subjek penelitian adalah semua guru wali kelas di Sekolah Dasar “X” Jakarta yang berjumlah 30 guru dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Hasil analisis menunjukkan bahwa spiritualitas kerja terhadap kepemimpinan guru memiliki korelasi sebesar 0,942 atau 94,2% dan sumbangan efektifnya sebesar 0,887 atau 88,7%. Selain itu, hasil pengujian hipotesis (uji t) diperoleh t-hitung = 14,825 > t-tabel = 2,048 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  berarti tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ . Berdasarkan data tersebut, bermakna bahwa variabel spiritualitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepemimpinan guru. Implementasi dari hasil analisis di atas menjadi dasar pertimbangan dilanjutkannya konstruk dan model pengembangan kepemimpinan guru dari faktor spiritualitas kerja.

**Kata Kunci:** Spiritualitas, Kerja, Kepemimpinan, Guru

## PENDAHULUAN

Guru adalah komponen penting untuk hadirnya proses pendidikan dan hasil pendidikan yang berkualitas (Nasution, 2016). Oleh karena itu, upaya pengembangan pendidikan diawali dan diakhiri oleh guru (Khoiroh, 2016). Guru dituntut untuk mencetak generasi yang cakap, mandiri, terampil, kreatif, berakhlak mulia serta mencapai tujuan pendidikan dan harapan bangsa (Munirah, 2015). Maka dalam hal ini kepemimpinan guru sangat diperlukan dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya (Saomah, n.d.).

Kepemimpinan merupakan hubungan saling stimulasi pemimpin dan pengikut mentransformasikan kemampuannya, kepemimpinan juga merupakan cara dan proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan, sehingga kepemimpinan memiliki lingkup posisi yang tidak hanya di depan, namun di antara dan di belakang.

York-Barr & Duke (2004), kepemimpinan guru adalah proses dimana guru, secara individu atau kolektif, mempengaruhi rekan-rekan mereka, kepala sekolah, dan anggota lain

dari komunitas sekolah untuk meningkatkan praktik belajar mengajar dengan tujuan meningkatkan pembelajaran dan prestasi siswa. Tim kepemimpinan pekerjaan melibatkan tiga fokus dimensi pengembangan: 1) pengembangan individu, 2) kolaborasi atau pengembangan tim dan 3) pengembangan organisasi.

Barbara B. Levin & Lynne Schrum (2017), kepemimpinan guru adalah sesuatu yang dapat dipelajari, bukan tingkah laku pribadi. Kepemimpinan yang kami yakini dapat dikembangkan melalui pemrolehan pengetahuan baru, berlatih keterampilan baru dan berlatih sesuai disposisi. Mereka juga menemukan bahwa kepala sekolah menyebutkan banyak peraturan dan tanggung jawab dalam model standar kepemimpinan guru, di antaranya: a) mendukung peserta didik, b) membimbing guru baru, c) menginformasikan kepada yang lain dan berbagi pengetahuan mereka, d) terhubung dengan komunitas, e) terhubung dengan orang tua dan keluarga murid, f) mengajarkan yang lain, g) berkomunikasi, berbagi pengalaman, dan h) berkolaborasi dengan rekan.

Susanto (2017), kepemimpinan guru di kelas berarti bagaimana seorang guru dapat menjalankan fungsi dan

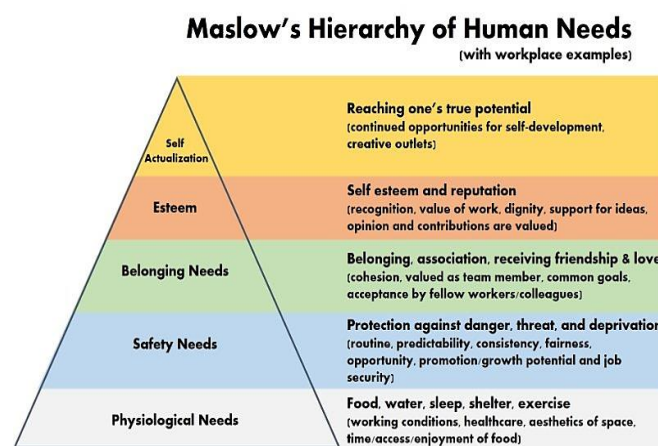
perannya yang berkaitan dengan peran dan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar yang berfokus pada pengembangan individu, baik dirinya sebagai orang dewasa yang mempengaruhi melalui kegiatan mendidik dan mengajar, juga berfokus kepada anak didik (Susanto, 2017).

Dari beberapa pengertian kepemimpinan guru di atas, maka dapat penulis sintesiskan bahwa kepemimpinan guru merupakan proses guru menjalankan kepemimpinan dalam profesinya yang meliputi: 1) pengembangan individu, 2) pengembangan tim dan 3) pengembangan organisasi.

Profesi guru memerlukan kesadaran akan nilai-nilai, memandang ke dalam batin guru bahwa pekerjaan guru sangatlah dibutuhkan bagi bangsa dan negara (Shabir, 2015). Memandang ke dalam batin menuju kesadaran pada nilai-nilai universal disebut spiritualitas. Dalam dunia psikologi organisasi, terdapat kajian yang berfokus pada nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan disebut spiritualitas kerja, nilai-nilai tersebut di antaranya level individu, level kelompok dan level organisasi (Imron, 2015).

Spiritualitas di tempat kerja diinspirasi oleh Maslow, Stephen, dan Heil, 1998 mengenai gagasan tentang

pentingnya makna hidup dalam dunia kerja (Prakoso et al., 2018), selain itu berdasarkan teori kebutuhan Abraham Maslow, aktualisasi diri merupakan tingkatan teratas dari kebutuhan manusia.



Gambar 1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (Azkadina, Abila Rezfan:2017)

Aktualisasi diri yang dimaksud Maslow adalah perkembangan yang paling tinggi, menggunakan semua bakat perkembangan yang paling tinggi atau yang disebut dengan metamotivasi yang merupakan Mystical atau peak experience. Spiritualitas terkait dengan aktualisasi diri atau pemenuhan tujuan hidup, yang merupakan tingkatan motivasi yang tertinggi (Imron, 2015). Spiritualitas kerja bukanlah agama atau doktrin sekelompok kepercayaan serta bukan berpedoman pada orang yang menerima suatu agama atau doktrin tertentu sebagai acuan dalam bekerja (Yogatama & Widayari, 2015).

Ashmos dan Duchon (2000), spiritualitas kerja merupakan pemahaman

individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan dengan segala nilai yang ada dalam dirinya ketika di tempat kerja; mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya; serta mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat individu bekerja (Yogatama & Widyarini, 2015). Spiritualitas kerja dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu 1) Kehidupan batin, 2) Makna dan tujuan bekerja, dan 3) Perasaan terhubung dengan komunitas.

Milliman et al., 2003, spiritualitas kerja merupakan sesuatu yang kompleks dan banyak jenis gagasan, namun percaya beberapa kemungkinan untuk mempengaruhi kehidupan personal individu. Demikianlah dipilih tiga dimensi supaya semakin dekat hubungannya dengan objek penelitian, sikap dan perilaku karyawan. Ada tiga dimensi utama spiritualitas kerja yaitu 1) "meaningful work" (level individu), memperoleh 2) "sense of community" (level kelompok), menjadi 3) "alignment with the organization's values" (level organisasi).

Kinjerski & Skrypnek (2004), spiritualitas kerja didefinisikan sebagai pengalaman karyawan yang memiliki gairah serta memperoleh energi dari pekerjaan, pemrolehan makna dan tujuan dalam pekerjaan, perasaan bahwa mereka

dapat mengekspresikan diri di tempat kerja dan merasa ada hubungan dengan siapa mereka bekerja (Mengko & Sambeka, 2018).

Dari beberapa pengertian spiritualitas kerja di atas, maka dapat penulis sintesiskan bahwa spiritualitas kerja adalah pemahaman individu sebagai makhluk spiritual yang mempengaruhi kehidupan personal individu dalam bekerja, sehingga memperoleh makna dan tujuan bekerja (level individu), perasaan terhubung dengan komunitas (level kelompok) dan pengalaman individu pada nilai organisasi (level organisasi).

Pada bidang pendidikan, penelitian yang telah dilakukan di sekolah dasar yaitu mengembangkan spiritualitas pelayanan guru-guru di SD YPPK Bilogai, Papua dinyatakan bahwa salah satu penyebab permasalahan pendidikan di Bilogai, Papua ialah oknum guru yang tidak pernah memberikan hatinya secara sungguh-sungguh untuk mendidik anak-anak yang tidak berdaya, para guru meninggalkan tempat tugas dan tinggal di kota (Wetipo, 2018). Sementara di SLB Yogyakarta, hasil analisis yang telah dilakukan oleh Fatimah menunjukkan bahwa spiritualitas kerja terhadap kesejahteraan psikologis pengajar memiliki korelasi sebesar 69,3% dan memiliki pengaruh sebesar 48%, artinya prediktor terkuat dari hasil korelasi

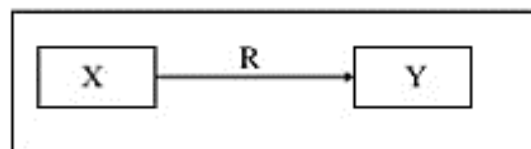
dan sumbangan efektif terhadap kesejahteraan psikologis pengajar adalah spiritualitas kerja (Fatimah, 2016).

Berdasarkan teori dan beberapa penelitian di atas, dapat dikatakan bahwa spiritualitas kerja juga dapat mempengaruhi kepemimpinan guru (Gibson, 2016). Kepemimpinan guru juga merupakan cara guru mengarahkan perilaku orang lain dalam menjalankan fungsinya dengan berfokus pada pengembangan diri, tim dan organisasi (York-Barr & Duke, 2007). Perlunya kepemimpinan guru dan faktor spiritualitas kerja yang kuat di SD “X” Jakarta belum pernah diteliti pengaruhnya terhadap kepemimpinan guru menjadi alasan penulis perlu mengembangkan model pengembangan kepemimpinan guru dari faktor spiritualitas kerja. Maka tujuan khusus penelitian ini adalah menghasilkan konstruk dan model pengembangan kepemimpinan guru dalam konsep spiritualitas kerja bagi guru.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kausal. Informasi dalam metode survey ini dikumpulkan dari jawaban angket oleh responden untuk mengetahui pengaruh spiritualitas kerja (variabel independen) terhadap

kepemimpinan guru (variabel dependen) kemudian dapat ditentukan dan ditarik kesimpulan. Pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan dalam bentuk model konstelasi sebagai berikut.



Gambar 2. Model Konstelasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru wali kelas di SD “X” Jakarta yang berjumlah 30 orang dengan teknik sampling jenuh. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket. Berdasarkan variabel yang ada maka terdapat dua instrumen, yaitu Spiritualitas Kerja (X) dan Kepemimpinan Guru (Y).

Angket yang digunakan dalam instrumen penelitian disusun dengan menggunakan skala Skala Likert empat opsi, yaitu Sangat Setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Untuk menguji validitas angket, peneliti menggunakan teknik analisis Product Moment dengan taraf kepercayaan 95%. Sedangkan untuk menguji reliabilitas angket, peneliti menggunakan rumus Alpha Cronbach.

Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Statistik

deskriptif yang dapat dilihat dari modus, median, mean (nilai rata-rata), standar deviasi, variansi, jangkauan, nilai minimum dan nilai maksimum. Selanjutnya statistik inferensial ini digunakan untuk menganalisis data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kepercayaan (taraf signifikansi) 5%, maka taraf kepercayaan 95%.

Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dilakukan uji normalitas model regresi menggunakan Lilliefors dengan taraf signifikan 0,05, kemudian untuk menentukan persamaan regresi, dilakukan perhitungan regresi linier sederhana. Selanjutnya pengujian hipotesis, dilakukan uji kolerasi (uji r) untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Kemudian uji determinasi (uji  $R^2$ ) untuk melihat dan memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), selain itu dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Spiritualitas Kerja) secara individu dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kepemimpinan Guru). Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS for windows release 23.

Hipotesis yang diajukan adalah:

$$1) H_0 : P_{yx} \leq 0$$

$$2) H_1 : P_{yx} > 0$$

## HASIL

### Uji Validitas

Angket spiritualitas kerja semula berjumlah 40 butir pernyataan, setelah dilakukan pengujian validitas terdapat 40 butir pernyataan yang memenuhi kriteria validitas (valid) atau 100%, sedangkan pada angket kepemimpinan guru semula berjumlah 40 butir pernyataan, setelah dilakukan pengujian validitas terdapat 40 butir pernyataan yang memenuhi kriteria validitas (valid) atau 100%.

### Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan reliabilitas angket uji coba dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen  
Angket Uji Coba

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Spiritualitas Kerja	0,965	Tinggi
Kepemimpinan Guru	0,971	Tinggi

### Deskripsi Data

Tabel 2. Hasil Perhitungan Variabel  
Spiritualitas Kerja

Statistics		
TotalX		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		136.20

Median	135.50
Mode	123
Std. Deviation	14.094
Variance	198.648
Range	52
Minimum	108
Maximum	160

Sumber: Output SPSS23

Tabel 3. Perhitungan Variabel  
Kepemimpinan Guru

Statistics		
TotalY		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		135.90
Median		136.00
Mode		120 <sup>a</sup>
Std. Deviation		15.999
Variance		255.955
Range		59
Minimum		101
Maximum		160

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Output SPSS23

### Uji Normalitas

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.37821517
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.064
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS23

Hasil perhitungan uji normalitas Lilliefors, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ , artinya data tersebut berdistribusi normal, maka dapat dinyatakan  $H_0$  diterima yang berarti distribusi normal.

### Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil perhitungan regresi linear sederhana diperoleh bahwa nilai konstanta (a) sebesar -9.705 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 1.069, sehingga persamaan regresi yaitu  $\hat{Y} = -9.705 + 1.069X$ .

### Uji Korelasi

Tabel 5. Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.942 <sup>a</sup>	.887	.883	5.473

a. Predictors: (Constant), TotalX

b. Dependent Variable: totally

Sumber: Output SPSS23

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi spiritualitas kerja terhadap kepemimpinan guru yaitu 0,942 atau 94,2%, maka berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa tingkat korelasi sangat kuat.

### Uji Determinasi

Dari tabel 5 di atas, nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu 0,887 atau 88,7% yang artinya spiritualitas kerja

terhadap kepemimpinan guru sebesar 88,7% atau variabel independen yang digunakan dalam pengujian ini mampu menjelaskan sebesar 88,7% variabel dependen, sedangkan sisanya (100% - 88,7%= 11,3%) dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

**Uji Hipotesis (uji t)**

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan nilai signifikansi alpha yaitu 0,05 atau 0,000 < 0,05, sedangkan t hitung yang diperoleh dari uji T yaitu sebesar 14,825 lebih besar dari nilai t tabel yang didapat yaitu 2,048

atau 14,825 > 2,048. Dan keputusan yang diambil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan guru.

Dari hasil pengujian data di atas, maka dapat dilanjutkan dengan konstruk dan model pengembangan kepemimpinan guru dari faktor spiritualitas kerja. Adapun konstruk kepemimpinan guru dari faktor spiritualitas kerja dan kepemimpinan guru ialah sebagai berikut.



Gambar 3. Konstruk Spiritualitas Kerja



Gambar 4. Konstruk Kepemimpinan Guru

Konstruk spiritualitas kerja dan kepemimpinan guru di atas, dijelaskan melalui urutan sebagai berikut.

**1. Level Individu**

**1.1. Memiliki Spirit dari pekerjaan**

Merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaan sebagai guru didasarkan pada motivasi terdalam seseorang, kebenaran dan hasrat

untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain seperti menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang (pekerjaan yang bermakna), dan memberikan kontribusi pada orang



lain (Imron, 2015; Prakoso, Susilo, & Aini, 2018).

### **1.2. Memahami makna dan tujuan pribadi dari pekerjaan (filsafat pendidikan)**

Filsafat pendidikan merupakan perumusan yang berkaitan dengan hakikat pendidikan, untuk pelaksanaan pendidikan yang berdasarkan pada tujuan pendidikan. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan merumuskan berbagai model, pendekatan, strategi, metode, teknik, taktik (cara) dan sarana prasarana yang akan digunakan dalam pendidikan dan proses pembelajaran (Kumala, Susilo, & Susanto, 2018)

## **2. Level Komunitas**

### **2.1. Keterhubungan dengan rekan kerja**

Keterhubungan dengan rekan kerja terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sekolah (Prakoso et al., 2018).

### **2.2. Saling mendukung**

Saling mendukung berarti terdapat hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman. (Amalia & Yunizar,

2009; Imron, 2015; Prakoso et al., 2018)

## **3. Level Organisasi**

### **3.1. Keterhubungan dengan misi dan nilai-nilai organisasi**

Setelah seorang guru memahami misi dan nilai-nilai sekolah tempatnya bekerja, terhubung artinya misi pribadi dari seorang guru terhubung dengan misi sekolah dan nilai-nilai pribadi seorang guru terhubung dengan nilai-nilai sekolah.

## **4. Pengembangan Individu**

### **4.1. Memanfaatkan waktu di kelas**

Dimensi ini merupakan dimensi yang berkaitan dengan tugas guru memanfaatkan waktu di kelas (Darmadi, 2019). Kepemimpinan guru di kelas berarti adalah cara seorang guru mampu melaksanakan fungsi dan perannya dengan tugas pokok sebagai pendidik dan pengajar yang berfokus pada pengembangan individu, baik dirinya sebagai orang dewasa yang mempengaruhi melalui kegiatan mendidik dan mengajar, juga berfokus kepada anak didik (Susanto, 2017). Pengembangan individu guru sebagai orang dewasa juga dapat

dilakukan dengan cara *coaching* yakni menggunakan percakapan terpusat untuk menciptakan lingkungan bagi pengembangan individu, kegiatan yang bermakna, dan pengembangan berkelanjutan (Arninditha, 2012 dikutip dari Holland & Miller, 2008).

Dimensi pengembangan individu ini menggambarkan peran guru dalam memimpin siswanya, maka keluaran dari dimensi ini yaitu prestasi belajar yang optimal (Sujarwo, 2010).

#### **4.2.Kompetensi kepribadian**

Pengembangan individu bagi guru juga mencakup kompetensi kepribadian berdasarkan Lampiran Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, di antaranya: a) Jujur, b) Berakhlak Mulia, c) Mantap, d) Stabil, e) Dewasa, f) Arif, g) Berwibawa, h) Beretos kerja, i) Tanggung jawab, j) Bangga menjadi guru, k) Percaya diri, l) Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, m) Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, n) Mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

### **5. Pengembangan Tim**

#### **Diskusi**

KBBI: “diskusi adalah pertemuan ilmiah untuk bertukar pikiran mengenai suatu masalah.” Pada tahap ini terjadi proses berbagi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman antar guru yang bertujuan untuk memperoleh solusi dari permasalahan atau mencari alternatif tindakan yang lebih baik untuk perbaikan mutu pengajaran dan layanan terhadap siswa maupun (Andriani dkk., 2013)

### **6. Pengembangan Organisasi (Sekolah)**

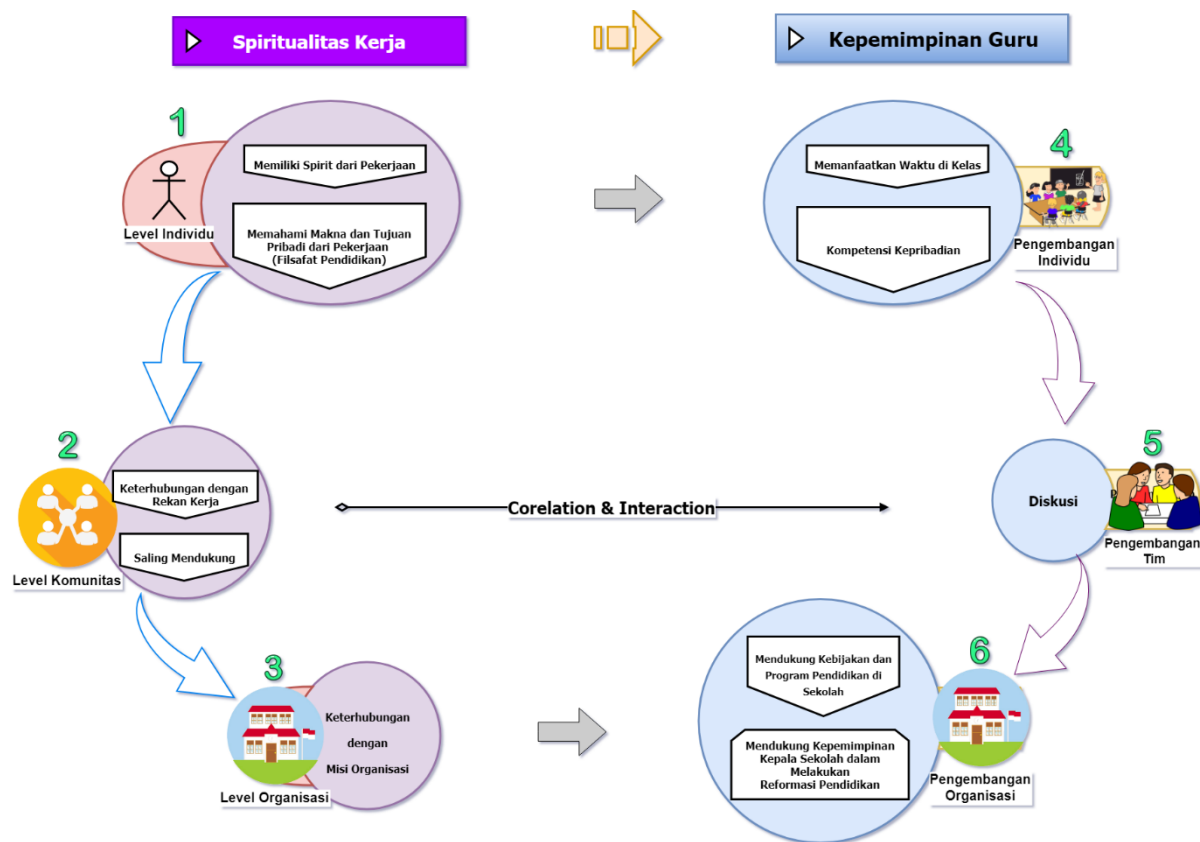
#### **6.1.Mendukung kebijakan dan program pendidikan di sekolah**

#### **6.2.Mendukung kepemimpinan kepala sekolah (*administrative leadership*) dalam melakukan reformasi pendidikan di sekolah**

Kedua indikator di atas menggambarkan peran guru dalam memimpin komunitas pendidikan yang lebih luas (Darmadi, 2019).

Berdasarkan konstruk di atas, berikut ini diinterpretasikan model pengembangan kepemimpinan guru berdasarkan urutan konstruk di atas dari faktor spiritualitas kerja.

### Model Pengembangan Kepemimpinan Guru dari Faktor Spiritualitas Kerja



Gambar 5. Model Pengembangan Kepemimpinan Guru dari Faktor Spiritualitas Kerja (ICO: Individual, Community, Organizational, 2019)

#### PEMBAHASAN

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh spiritualitas kerja terhadap kepemimpinan guru, sekaligus untuk menghasilkan konstruk dan model pengembangan kepemimpinan guru dari faktor spiritualitas kerja yang mencakup dimensi individu, kelompok dan organisasi. Berdasarkan penyajian data dan hasil analisis data, maka pada bagian ini akan dibahas mengenai hasil penelitian. Instrumen yang digunakan untuk

mengumpulkan data adalah angket. Sebelum melakukan penelitian, angket diuji coba terlebih dahulu kemudian angket uji coba diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas pada angket diperoleh 40 butir pernyataan yang valid dari total 40 pernyataan, angket kepemimpinan guru diperoleh 40 butir pernyataan yang valid dari total 40 pernyataan. Maka angket yang digunakan pada saat penelitian untuk spiritualitas kerja sebanyak 40 butir pernyataan dan untuk kepemimpinan guru sebanyak 40

butir pernyataan masing-masing dengan empat alternatif jawaban.

Pada uji reliabilitas diperoleh nilai  $r_{11}$  pada angket spiritualitas kerja sebesar 0,965 dan dinyatakan reliabel, pada angket kepemimpinan guru diperoleh nilai  $r_{11}$  sebesar 0,971 dan dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan reliabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan interpretasi yang sangat kuat. Langkah selanjutnya melakukan uji normalitas pada penelitian menggunakan model regresi serta menggunakan rumus Liliefors dengan taraf signifikan 0,05. Perhitungan uji normalitas menggunakan SPSS for windows release 23 diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ , artinya data berdistribusi normal. Setelah data berdistribusi normal, langkah selanjutnya adalah dilakukan uji regresi linier sederhana. Uji regresi linier sederhana, diketahui nilai konstanta sebesar -9.705, koefisien X sebesar 1.069, sehingga memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = -9.705 + 1.069X$ .

Setelah itu adalah melakukan uji korelasi atau disebut tingkat kekuatan, diperoleh nilai koefisien korelasi spiritualitas kerja terhadap kepemimpinan guru sebesar 0,942 atau 94,2%, maka berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa tingkat korelasi sangat kuat. Adapun uji determinasi atau disebut kontribusi pengaruh, diperoleh nilai

koefisien determinasi (R Square) yaitu 0,887 atau 88,7% yang artinya spiritualitas kerja terhadap kepemimpinan guru sebesar 88,7% atau variabel independen yang digunakan dalam pengujian ini mampu menjelaskan sebesar 88,7% variabel dependen, sedangkan sisanya ( $100\% - 88,7\% = 11,3\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini. Kemudian dilakukan uji hipotesis menggunakan uji parsial (t). Adapun hasil perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut.

Hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel spiritualitas kerja diuji hipotesis terhadap kepemimpinan guru menghasilkan  $t_{hitung} = 14,825 > t_{tabel} = 2,048$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan data tersebut, berarti bahwa variabel spiritualitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepemimpinan guru. Sehingga semakin tinggi spiritualitas kerja, maka akan semakin efektif kepemimpinan guru. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka hipotesis pada penelitian ini diterima.

Pembentukan kepemimpinan guru di Sekolah Dasar memerlukan peran kepala sekolah untuk mendukung kompetensi guru. Berikut ini beberapa tahapan pengkondisian dimensi spiritualitas kerja terhadap kepemimpinan guru.

- 1) Pada tahap pertama, spiritualitas kerja guru perlu diketahui kepala sekolah dengan menggunakan kuesioner yang telah dirancang peneliti dan telah valid berdasarkan uraian kode etik guru dan dimensi variabel penelitian ataupun dengan media lain yang relevan dengan sekolah.
- 2) Pada tahap kedua, kepala sekolah dapat memperhatikan kembali kegiatan ataupun program yang telah berjalan di sekolah dan linier atau mendukung spiritualitas kerja guru, salah satu contohnya kelompok kerja guru. Sejalan dengan itu pengembangan kepemimpinan guru terlaksana melalui kegiatan ataupun program sekolah tersebut.
- 3) Pada tahap ketiga, diperlukan *checklist* kehadiran guru mengikuti kegiatan ataupun program dan nilai dari tugas guru di dalam kegiatan ataupun program tersebut.
- 4) Pada tahap keempat, indikator kepemimpinan guru berdasarkan tujuannya yaitu untuk meningkatkan praktik belajar mengajar dengan tujuan meningkatkan pembelajaran dan prestasi siswa, maka dapat dilihat dari hasil belajar peserta didik per midsemester (naik, menurun atau tetap). Sumbangsih akhir kepemimpinan guru ialah prestasi masing-masing guru (dapat dilihat dari Indikator Kinerja

Utama atau sejenisnya) untuk keberlanjutan sekolah.

## KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dianalisis, maka hasil penelitian tentang pengaruh spiritualitas kerja terhadap kepemimpinan guru dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Hasil pengujian hipotesis, spiritualitas kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepemimpinan guru.
- 2) Faktor dominan dari Spiritualitas Kerja dan Kepemimpinan guru menjadi konstruk model pengembangan kepemimpinan guru dari faktor spiritualitas kerja.
- 3) Model pengembangan kepemimpinan guru dari faktor spiritualitas kerja disebut dengan langkah-langkah mulai dari individu, kemudian komunitas dan sekolah. Tujuan dari pengembangan kepemimpinan guru ialah peningkatan proses dan hasil pembelajaran siswa serta sumbangsih akhir dari kepemimpinan guru ialah prestasi masing-masing guru (dapat dilihat dari Indikator Kinerja Utama atau sejenisnya) untuk keberlanjutan sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, F., & Yunizar. (2007). Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1), 13–23.
- Andriani, D. E., Wiwik, W., & Pujaningsih. (2013). Pengembangan Model Komunitas Pembelajaran Profesional Sebagai Strategi Peningkatan Mutu Guru Berbasis Sekolah, (November), 1–85. [http://eprints.uny.ac.id/22315/1/LAPORAN HIBER 16 Desember 2013.pdf](http://eprints.uny.ac.id/22315/1/LAPORAN%20HIBER%2016%20Desember%202013.pdf)
- Arninditha, N. (2012). Pemberian Coaching dan Konseling untuk Menurunkan Intensi untuk Keluar Pada Executive Trainee Batch 4 (Studi Pada PT. XYZ), 4.
- Darmadi, H. (2019). *Pengantar Pendidikan Era Globalisasi*. ANIMAGE.
- Fatimah. (2016). *Spiritualitas Kerja (Spirituality at workplace) dan Trait Neuroticism Sebagai Prediktor Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Pengajar Sekolah Luar Biasa (SLB) di Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Gibson, A. (2016). Exploring Spirituality in the Teacher-Leadership Role of Mentoring Through Collaborative Action Research. *Teach Journal of Christian Education*, 10(1), 8.
- Imron. (2015). Konferensi nasional: Peran Spiritualis dalam Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Muhammadiyah, 45–66.
- Khoiroh, M. (2016). *Pengaruh Komunikasi Instruksional Guru dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia Terhadap Mindset Positif Pada Siswa SDN Pakukerto 1 Sukorejo Kabupaten Pasuruan*.
- Kumala, V. M., Susilo, J., & Susanto, R. (2015). Hubungan Pengetahuan Pedagogik Dengan Kompetensi Pedagogik Serta Perbedaannya Di Sekolah Negeri Dan Sekolah Swasta. *Prosiding SNIPMD 2018*, 1
- Munirah. (2015). SISTEM PENDIDIKAN DI INDONESIA: antara keinginan dan realita. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 2(2), 233–245.
- Nasution, K. (2016). Kepemimpinan Guru Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran PAI. *Jurnal Darul 'Ilmi*, 04(01), 116–128.
- Prakoso, A. R., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace Spirituality) Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta), 65(1), 1–8.
- Rahayu, R., & Susanto, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Guru Dan Keterampilan Manajemen Kelas Terhadap Perilaku Belajar Siswa Kelas Iv. *JURNAL PENDIDIKAN DASAR PERKHASA: Jurnal Penelitian Pendidikan Dasar*, 4(2), 220–229. <https://doi.org/10.31932/jpdp.v4i2.178>
- Saomah, A. (n.d.). Pengembangan Aspek Kepimpinan Guru Dalam Penyelenggaraan Kegiatan Belajar Di Kelas, 1–7.
- Shabir. (2015). Kedudukan Guru Sebagai Pendidik: (Tugas dan Tanggung Jawab, Hak dan Kewajiban, dan Kompetensi Guru). *Auladuna*, 2(36), 221–232.
- Sujarwo. (2010). Peranan Guru Dalam

Pemberdayaan Siswa. *Dinamika Pendidikan*, 1–9.

Susanto, R. K. K. G. di K. dan P. P. B. (2017). Analisis Keterkaitan Kepemimpinan Guru di Kelas dan Pola Pendekatan Bimbingan terhadap Pembentukan Nilai dan Karakter Anak Didik Usia Sekolah Dasar. *Prosiding Inovasi PGSD*, 1(November), 164–178.

Wetipo, M. (2018). Mengembangkan Spiritualitas Pelayanan Guru-Guru di SD YPPK Bilogai, Papua. *Skripsi*, 84, 487–492.  
<http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>

Yogatama, L. A. M., & Widyarini, N. (2015). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42(1), 1.  
<https://doi.org/10.22146/jpsi.6939>

York-Barr, J., & Duke, K. (2007). What Do We Know About Teacher Leadership? Findings From Two Decades of Scholarship. *Review of Educational Research*.  
<https://doi.org/10.3102/00346543074003255>