

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada Ponpes Modern IGM Al Ihsaniyah

Ara Dea^{1*}, Fauziah Afriyani², Emilda³

^{1*,2,3} Program Studi Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

Email: aradea208@gmail.com^{1*}, fauziah@uigm.ac.id², emilda@uigm.ac.id³

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual dan budaya sekolah terhadap kinerja guru pada ponpes modern IGM Al Ihsaniyah. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang dari Guru pada Pondok Pesantren Modern IGM Al Ihsaniyah. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner dan kemudian di analisis menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Modern IGM Al Ihsaniyah. Berdasarkan hasil penjelasan data didapatkan, (1) Persamaan regresi linear berganda didapatkan persamaan akhir yaitu $Y = 14.307 + 0.413X_1 + 0.741X_2 + e$. (2) kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dilihat dari hasil uji t dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $1.753 < 2.00958$ dan signifikan $0.086 > 0.05$, budaya sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru dilihat dari hasil uji t dengan nilai t hitung $> t$ tabel $3.194 > 2.00958$ dan signifikan $0.002 < 0.05$. (3) Hasil uji F menunjukkan kepemimpinan spiritual dan budaya sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru F hitung $> F$ tabel sebesar $31.933 > 3.19$ dengan nilai signifikan $0.00 < 0.05$. (4) Berdasarkan Hasil uji koefisien determinasi (R^2), kepemimpinan spiritual dan budaya sekolah mampu menjelaskan tentang variabel kinerja guru sebesar 0.554 atau 55.4%.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kinerja; Kepemimpinan Spiritual.

Abstract. The purpose of this study was to the effect of spiritual leadership and school culture on teacher performance at IGM Al Ihsaniyah modern boarding school. The population and sample in this study were 51 teachers at the IGM Al Ihsaniyah Modern Islamic Boarding School. The sampling technique in this research used a saturated sampling technique. Data was collected by distributing questionnaires and then analyzed using Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 22. The results of this research show that there is an influence of spiritual leadership and organizational culture on the performance of teachers at the IGM Al Ihsaniyah Modern Islamic Boarding School. Based on the results of the explanation of the data obtained, (1) The multiple linear regression equation obtained the final equation, namely $Y = 14.307 + 0.413X_1 + 0.741X_2 + e$. (2) spiritual leadership has no effect and is not significant on teacher performance as seen from the results of the t test with a value of t calculated $> t$ table or $1.753 < 2.00958$ and significant $0.086 > 0.05$, school culture has an effect and is significant on teacher performance as seen from the results of the t test with the value t count $> t$ table $3.194 > 2.00958$ and significant $0.002 < 0.05$. (3) The results of the F test show that spiritual leadership and school culture have a significant and influential effect on teacher performance. F count $> F$ table is $31,933 > 3.19$ with a significant value of $0.00 < 0.05$. (4) Based on the results of the coefficient of determination test (R^2), spiritual leadership and school culture are able to explain teacher performance variables by 0.554 or 55.4%.

Keywords: Organizational Culture; Performance; Spiritual Leadership.

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan suatu bangsa. Pendidikan merupakan pondasi dalam kemajuan bangsa dan negara, karena bertambah bagus kualitas pendidikan yang dilaksanakan sebuah bangsa dan negara, maka bertambah bagus pula kualitas bangsa dan negara tersebut. Pendidikan merupakan unsur bagi kehidupan manusia, dengan harapan mampu membuat perubahan yang lebih baik lagi bagi manusia dan memajukan kualitas bangsa tersebut (Annisa, 2022). Pendidikan merupakan dasar bagi manusia untuk memperoleh pengetahuan, menemukan dan mengembangkan kemampuan/potensi yang berguna bagi dirinya dan lingkungan (Kamas & Preston, 2021).

Pondok Pesantren merupakan cikal bakal lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia yang terus memberikan kontribusi penting baik dalam aspek sosial maupun keagamaan. Pesantren merupakan lembaga pendidikan yang memiliki akar yang kuat (pribumi) dalam masyarakat muslim Indonesia. Dapat menjaga keberlangsungan (*survival system*) dan memiliki model pendidikan yang multi aspek. Secara historis, pesantren merupakan faktor utama penyebaran Islam di Indonesia, dan basis pendidikan akhlak seorang muslim dari zaman dahulu hingga saat ini. Pesantren telah menjadi *Centre of Excellence* (CoE) bagi pengembangan sumber daya manusia yang memiliki landasan moral dalam kehidupan bermasyarakat. Pesantren merupakan bagian dari infrastruktur masyarakat yang berperan dalam menyadarkan masyarakat akan idealisme, kemampuan intelektual, dan perilaku yang baik untuk menata dan membangun karakter bangsa.

Pesantren sebagai subsistem dari sistem pendidikan nasional telah memberikan kontribusi penting bagi perkembangan pendidikan agama di Indonesia, salah satunya Ponpes Modern IGM Al Ihsaniyah. Pondok Modern IGM Al-Ihsaniyah adalah lembaga pendidikan Islam yang memadukan tradisi keilmuan modern dan tradisional dalam menghadapi tantangan masa depan global. Pesantren ini tidak hanya menekankan arah

pendidikannya kepada aspek kecerdasan intelektual, tapi yang lebih penting adalah mengajarkan ilmu – ilmu agama (*tafaqquh fi ad-din*) dan pendidikan sikap mental (*mental attitude*) sebagai bekal mengabdikan diri di tengah masyarakat.

Proses pendidikan yang diberikan bersifat unik dan memiliki kekhususan dibandingkan dengan lembaga pendidikan lainnya. Dikatakan unik karena pesantren mampu memenuhi kebutuhan santri dalam waktu 24 jam. Ponpes Modern IGM Al Ihsaniyah hadir untuk membina dan mengembangkan potensi santri dengan program-program yang telah disusun secara teratur dan terencana. Melalui pendekatan, strategi, dan metode yang diberikan di madrasah dan asrama, bertujuan untuk mengembangkan kepribadian, spiritual keagamaan, kognitif, sosial, dan keterampilan siswa yang baik. Namun kenyataan di Indonesia menunjukkan bahwa sistem politik belum stabil, sistem ekonomi nasional belum mapan, produktivitas nasional masih rendah, belum ada pola budaya nasional yang dapat diandalkan dan rentannya solidaritas dan ketahanan nasional (Pachler & Turvey, 2018).

Hal ini terjadi karena pendidikan yang diselenggarakan tidak bermakna sebagai proses transformasi budaya menuju stabilitas kehidupan bangsa Indonesia (Ariyanto *et al.*, 2020). Sehingga Negara Indonesia diharapkan dapat menempatkan pendidikan sebagai wadah yang dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing di kancah nasional dan internasional (Bambang & E. Rizal, 2020). Dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia yang unggul tentunya peran seorang guru sebagai pendidik dapat memotivasi siswa untuk selalu belajar agar menjadi anak yang cerdas (Syaputra & Santosa, 2022).

Kinerja lembaga pendidikan sangat bergantung pada guru. Sejak lama para ilmuwan dan pemerintah menganggap guru sebagai aset utama dalam mendidik siswa. Karena dalam dunia pendidikan, hubungan antara siswa dan guru menjadi faktor penting dalam kegiatan belajar mengajar, baik dalam memperoleh ilmu maupun dalam mengembangkan kepribadian siswa. Suhaimi (2019) menyatakan bahwa

kinerja guru memiliki pengaruh dan kontribusi yang sangat besar terhadap mutu pendidikan. Institusi formal seperti pesantren membutuhkan tenaga guru yang memiliki kapasitas untuk memberikan transfer ilmu kepada siswa. Guru merupakan garda terdepan dalam memajukan dunia pendidikan dan kinerja guru dalam membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar merupakan faktor penting dan utama dalam mencapai tujuan pembelajaran (Mura *et al.*, 2024)

Namun, kenyataan di lapangan menyatakan

kinerja guru di Indonesia masih rendah, baik dari segi kompetensi, pengetahuan, maupun keahlian pedagogik. Hal ini dilihat dari survei Program for International Student Assessment (PISA) tahun 2018 merilis kualitas pendidikan Indonesia masih berada di peringkat 10 terendah, baik dalam bidang literasi, sains, dan matematika. Hal ini disebabkan oleh disparitas dan rendahnya kualitas guru. Berdasarkan data laporan akuntabilitas kinerja negara instansi pemerintah yang menunjukkan indikator kinerja utama guru di kota Palembang, pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Indikator Kinerja Utama Kota Palembang 2022

Indikator Kinerja	Target	Realisasi
Angka Putus Sekolah Menengah Pertama/MT's	0.02	0,01
Persentase Kelulusan SMP/MT's	100	100
APK SMP/MT's	99.76	95.15
APM SMP/MT's	88.25	84.2
Nomor Lanjutan SMP/MT's	100	95.96

Sumber: Lakip Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Palembang, 2022.

Dengan rendahnya kualitas guru PNS akan berdampak pada banyak hal, termasuk prestasi dan proses belajar bagi siswa, karena guru memegang peranan penting dalam mengatur lingkungan belajar yang membuat siswa aktif dalam kegiatan pembelajaran. Sejalan dengan hasil observasi di beberapa Ponpes Modern IGM Al ihsaniyah masih banyak permasalahan kinerja guru dalam pembelajaran. Kinerja guru yang kurang optimal terlihat dari adanya beberapa guru yang belum melakukan persiapan pembelajaran sebelum mengajar. Kurang optimalnya kinerja guru dalam pembelajaran ditunjukkan dengan banyaknya guru yang belum menggunakan berbagai metode pembelajaran dari beberapa guru yang masih menyampaikan materi dengan cara yang kurang menarik dalam menyampaikan pembelajaran.

Hal ini terlihat dari para guru yang belum sepenuhnya mengoptimalkan penggunaan fasilitas sekolah seperti LCD dan internet. Selain itu, permasalahan lain terlihat dari guru yang belum mampu mengkondisikan situasi kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang membuat kegaduhan di dalam kelas. Masalah

lain terlihat dari guru tidak hadir dan tidak memberikan tugas kepada guru piket untuk pembelajaran siswa. Sehingga kinerja guru dalam disiplin kerja belum optimal. Hal ini juga ditunjukkan oleh data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menunjukkan indikator kinerja utama guru di Kota Palembang masih cukup rendah.

Berhasil atau tidaknya tujuan instansi pendidikan seperti di Ponpes Modern IGM Al ihsaniyah dapat dilihat dari tercapainya tujuan awal yang telah disusun dalam visi dan misi, yang dapat dilihat dari bagaimana kinerja guru dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja guru Ponpes Modern IGM Al ihsaniyah menjadi urgensi dalam penelitian ini. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam perkembangan sekolah sebagai pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau stategi yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin (Asriyani *et al.*, 2024) Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki karakter pemimpin yang menyesuaikan dengan iklim sekolah untuk menggerakkan perlengkapan sekolah sehingga tujuan kelembagaan dapat tercapai.

Kegigihan untuk berprestasi tercermin dari kemauan dan tekad kepala sekolah untuk menerapkan kepemimpinan yang berkualitas memfasilitasi peningkatan kinerja guru dan Kegigihan untuk berprestasi tercermin dari kemauan dan tekad kepala sekolah untuk menerapkan kepemimpinan yang berkualitas memfasilitasi keduanya akan menjadi faktor penentu pencapaian akhir siswa (Mulyani *et al.*, 2020). Penelitian ini juga sejalan dengan Rifa Elfita yang mengatakan bahwa kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan nyaman untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja (Elfita *et al.*, 2019). Seperti yang dikemukakan oleh peneliti Tomy Sun Siagian, kepemimpinan mempengaruhi kinerja (Siagian & Khair, 2018). Selain gaya kepemimpinan spiritual, budaya sekolah juga berpengaruh dalam kinerja guru. Budaya organisasi merupakan simbol dan nilai yang dimiliki bersama oleh seluruh anggota organisasi (Apriansyah *et al.*, 2024). Budaya organisasi diketahui dapat mengikat karyawan bersama dan memberikan arah bagi pertumbuhan perusahaan (Pawirosumarto *et al.*, 2017). Budaya organisasi akan menentukan bagaimana karyawan menyelesaikan tugas dan berinteraksi satu sama lain dalam organisasi (Narayana, 2017). Pola budaya ini terdiri dari berbagai nilai, kepercayaan, ritual dan simbol yang mengatur gaya operasimasyarakat dalam sebuah perusahaan.

Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi karyawan karena akan menimbulkan kemampuan seorang pemberi kerja untuk memahami kepuasan karyawan dalam bekerja terkait dengan tanggungjawab sehari-hari yang akan berdampak besar pada produktivitas dan kinerja karyawan (Inuwa, 2016). Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Ahmed & Shafiq, 2014) karena budaya dapat membentuk individu yang cakap dan memiliki integritas yang tinggi dan membentuk perilaku mereka di tempat kerja (Suwaryo *et al.*, 2016). Selain menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, keberhasilan organisasi juga bergantung pada budayanya. Budaya organisasi yang kuat diharapkan dapat memperkuat individu dalam organisasi untuk membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja yang maksimal

untuk meningkatkan kualitas kinerja melalui budaya organisasi (Faizal & Isa., 2016); (Novziransyah, 2017); (Sagita, 2018). Namun penelitian Khasanah (2019) menyatakan budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja Guru. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual dan budaya sekolah terhadap kinerja guru pada ponpes modern IGM Al Ihsaniyah.

Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif. Definisi penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2020) yaitu judul penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan Spiritual, Budaya terhadap Kinerja Guru pada ponpes modern igm al Ihsaniyah. Menurut Sugiyono (2020) judul asosiatif kausal diawali dengan kata pengaruh, atau faktor determinan. Penelitian dilakukan di wilayah ponpes modern IGM al Ihsaniyah. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh Guru pada ponpes modern igm al Ihsaniyah berjumlah 51 orang. Penelitian ini menggunakan non probability sampling, dengan metode insidental sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 26.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan Spiritual (X1), Budaya Sekolah (X2) dan Kinerja Guru (Y) Mengenai hasil Uji Statistik Deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_Kepemimpinan Spiritual	51	9	25	21,06	2,873
X2_Budaya Sekolah	51	12	25	20,71	2,914
Y_Kinerja Guru	51	27	45	38,35	4,228
Valid N (listwise)	51				

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel 2 menyatakan data hasil statistik deskriptif dengan jumlah data yang diolah sebanyak 50 responden.

- 1) Variabel Kepemimpinan Spiritual (X₁), mempunyai 5 item pernyataan pada kuesioner yang mana memiliki nilai minimum (paling kecil) sebesar 9 dari data kuesioner pada variabel X₁ , nilai maksimum (paling besar) sebesar 25, yang mana didapatkan nilai rata – rata 21.06 dari seluruh jumlah item pernyataan pada kuesioner dibagi dengan jumlah sampelnya, dan standar deviasi (simpangan data) sebesar 2.873 dari jumlah item pernyataan dari kuesioner.
- 2) Variabel Budaya Sekolah (X₂), mempunyai 5 item pernyataan pada kuesioner yang mana memiliki nilai minimum (paling kecil) dari data kuesioner pada variabel X₂ sebesar 12, nilai maksimum (Paling besar) sebesar 25, nilai rata – rata sebesar 20.71 yang mana didapatkan dari seluruh item pernyataan kuesioner pada variabel X₂ dibagi dengan jumlah sampel dan mendapatkan nilai standar deviasi

(simpangan data) sebesar 2.914 dari jumlah item pernyataan kuesioner.

- 3) Variabel Kinerja Guru (Y), mempunyai 9 item pernyataan pada kuesioner yang mana memiliki nilai minimum (paling kecil) sebesar 27 dari data kuesioner, nilai maksimum (paling besar) sebesar 45, nilai rata – rata 38.35 yang mana didapatkan dari seluruh item pernyataan kuesioner pada variabel Y dibagi dengan jumlah sampel dan mendapatkan nila standar deviasi (simpangan data) sebesar 4.228 dari jumlah item pernyataan kuesioner.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = N-2$ dengan signifikansi 5% (0,05). Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka valid. (Ghozali, 2016).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1.1	16,49	6,255	,581	,782	Valid
X1.2	16,90	5,290	,686	,743	Valid
X1.3	16,98	5,180	,588	,777	Valid
X1.4	17,00	5,440	,572	,780	Valid
X1.5	16,86	5,521	,586	,774	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner variabel kepemimpinan spiritual dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk N = 51 pada

signifikan 5% (0.05) didapatkan $r \text{ tabel} = 0,2759$. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,2759$, maka disimpulkan bahwa semua pernyataan valid, yang artinya pertanyaan yang diberikan

sudah benar untuk mendefinisikan variable.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas (X₂)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X2.1	16,55	6,133	,475	,742	Valid
X2.2	16,55	5,413	,563	,712	Valid
X2.3	16,57	5,450	,613	,694	Valid
X2.4	16,55	6,373	,429	,756	Valid
X2.5	16,61	5,403	,594	,700	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner variabel budaya sekolah dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk N = 51 pada signifikan 5% (0.05) didapatkan r tabel =

0,2759. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel atau r hitung > 0,2759, maka disimpulkan bahwa semua pernyataan valid, yang artinya pertanyaan yang diberikan sudah benar untuk mendefinisikan variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Y1.1	33,92	15,474	,326	,798	Valid
Y1.2	34,25	12,834	,595	,763	Valid
Y1.3	34,16	13,815	,551	,769	Valid
Y1.4	34,24	13,904	,593	,764	Valid
Y1.5	33,92	14,714	,559	,771	Valid
Y1.6	34,10	14,210	,583	,766	Valid
Y1.7	34,29	14,332	,492	,777	Valid
Y1.8	33,78	15,973	,342	,795	Valid
Y1.9	34,16	15,055	,369	,794	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024.

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner variabel kinerja guru dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk N = 50 pada signifikan 5% (0.05) didapatkan r tabel = 0,2759. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel atau r hitung > 0,2759, maka disimpulkan bahwa semua pernyataan valid yang artinya pertanyaan yang diberikan sudah benar untuk mendefinisikan variabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. (Ghozali, 2016).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel

Variabel	Keterangan	Batas Reliabilitas	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan Spiritual (X ₁)	Reliabel	0.60	0.809
Budaya Sekolah (X ₂)	Reliabel	0.60	0.765
Kinerja Guru (Y)	Reliabel	0.60	0.798

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024.

Dari hasil data uji reliabilitas tabel 6, dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah memenuhi syarat reliabel. Hal ini dapat dilihat dari variabel X1 nilai Cronbach's Alpha sebesar $0.809 > 0.06$ sehingga pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel, variabel X2 nilai Cronbach's Alpha sebesar $0.765 > 0.06$ sehingga pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel dan variabel Y nilai Cronbach's Alpha sebesar $0.798 > 0.06$ sehingga pernyataan

kuesioner dinyatakan reliabel yang artinya semua responden menunjukkan suatu kestabilan dan konsistensi dalam menjawab semua pertanyaan pada kuesioner.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,307	3,062		4,672	,000
X1_Kepemimpinan Spiritual	,413	,235	,281	1,753	,086
X2_Budaya Sekolah	,741	,232	,511	3,194	,002

a. Dependent Variable: Y_Kinerja Guru
Sumber : Data diolah dengan SPSS,2024.

Berdasarkan tabel 7 hasil pengujian regresi linear berganda sehingga menghasilkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$
$$Y = 14.307 + 0.413X1 + 0.741X2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta yang didapatkan yaitu sebesar 14.307. tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan spiritual (X1), pada model regresi linier berganda didapatkan nilai positif sebesar 0.413. Hal ini artinya jika kepemimpinan spiritual mengalami kenaikan 1% maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0.413 dengan

asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya sekolah (X2), pada model regresi linier berganda didapatkan nilai positif sebesar sebesar 0.741. Hal ini artinya jika budaya sekolah mengalami kenaikan 1% maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0.741 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Hasil Uji Hipotesis
Uji F

Uji signifikan simultan (Uji F) bertujuan untuk

mengetahui dan memperlihatkan apakah antara variabel independen secara bersama – sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen dengan taraf nilai signifikan 0.05. Nilai uji F dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut : $F_{tabel} = F(k ; n-k) = F(2 ; 48) = 3.19$. Jika nilai $sig < 0.05$ atau $F_{hitung} >$

F_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dan Z, Jika nilai $sig > 0.05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dan Z.

Tabel 8. Hasil Uji F ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	510,607	2	255,303	31,993	,000 ^b
	Residual	383,040	48	7,980		
	Total	893,647	50			

a. Dependent Variable: Y_Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), X2_Budaya Sekolah, X1_Kepemimpinan Spiritual

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024.

Berdasarkan uji F tabel 8 maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $31.933 > 3.19$ dengan nilai signifikan $0.00 < 0.05$. Hal ini menunjukkan

variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan < 0.05 maka hipotesis diterima. Jika sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan > 0.05 maka hipotesis di tolak.

Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah

Tabel 9. Hasil Nilai Uji t Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,307	3,062		4,672	,000
	X1_Kepemimpinan Spiritual	,413	,235	,281	1,753	,086
	X2_Budaya Sekolah	,741	,232	,511	3,194	,002

Dependent Variable: Y_Kinerja Guru

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024.

Pada persamaan regresi antara variabel kepemimpinan spiritual dan budaya sekolah terhadap kinerja guru pada tabel 9 atau variabel X terhadap Y. dengan demikian bahwa kepemimpinan spiritual dan budaya sekolah karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1.753 < 2.00958$ dan $3.194 > 2.00958$ dengan signifikan $0.086 > 0.05$ dan $0.002 < 0.05$ yang artinya variabel kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dan

budaya sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji R²

Uji koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10 berikut

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.756	0.571	0.554	2.825

a. Predictors: (Constant), X2_Budaya Sekolah, X1_Kepemimpinan Spiritual

b. Dependent Variable: Y_Kinerja Guru

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024.

Tabel 10 menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0.554, sehingga dapat diketahui bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang meliputi kepemimpinan spiritual dan budaya sekolah mampu menjelaskan tentang variabel kinerja guru sebesar 0.554 atau 55.4%. serta sisanya 44.6% dapat diperoleh dari faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena kinerja guru dalam organisasi sudah terbentuk sedari awal bekerja sudah menjadi kesadaran dalam diri masing-masing secara intrinsik bahwa harus ikhlas dan optimal dalam bekerja, sehingga kepemimpinan spiritual kurang berpengaruh dikarenakan dalam organisasi sudah terbangun dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Caniago & Taufik (2022) dan Permana *et al.* (2021), bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan 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. 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. Hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah bahwa akibat dari masa kepemimpinan yang panjang menimbulkan beragam penilaian.

Upaya yang telah dilakukan oleh kepala sekolah yaitu dengan setiap wakil kepala sekolah

senantiasa memberikan motivasi terhadap guru, semangat dan memberikan contoh sikap-sikap positif terhadap pekerjaan sehingga hal tersebut dalam diterapkan pula oleh para guru. Dan juga memberikan penyesuaian dalam berbagai permasalahan yang dihadapi guru terkait pekerjaan. Dengan menciptakan kesesuaian visi dan dinilai pada setiap individu, dapat mendorong kesejahteraan guru dan guru dapat memaknai dan mencintai pekerjaannya lebih dari sebagai alat mencari uang/penghasilan. Namun, penerapan tersebut belum sepenuhnya dilakukan oleh semua wakil kepala sekolah, masih terdapat beberapa wakil kepala yang belum maksimal dalam menerapkannya sehingga guru dibawahnya belum dapat memaknai dan mencintai pekerjaan mereka dan berdampak pada kinerja guru.

Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t bahwa budaya sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asrul *et al.* (2021) dan Hadju & Adam (2019), yang menyatakan bahwa semakin baik budaya yang diterapkan pada organisasi tersebut, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh para guru.

Budaya Sekolah merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Karena budaya sekolah akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para anggotanya termasuk kerelaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka dengan begitu dapat diartikan bahwa kinerja pegawai akan meningkat. Dan dengan adanya budaya Sekolah yang kuat akan menunjukkan identitas dan pembeda suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya juga berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dan dapat mengendalikan serta membentuk sikap serta perilaku para Guru. Dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang kuat, Guru merasakan

adanya kesepahaman yang menjadi pengikat antar anggota dan berpengaruh secara positif pada kinerja Guru.

Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Asrul *et al.*, 2021).

Budaya sekolah yang mendorong guru untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan akan meningkatkan pencapaian kerja guru sehingga menjadikan sebuah sekolah semakin berkualitas dengan tenaga pendidik yang juga berkualitas sehingga menarik minat para orang tua untuk menyekolahkan anaknya pada sekolah tersebut dengan harapan agar anaknya semakin memiliki banyak kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Orang tua tentunya juga berharap anaknya mendapatkan pendidikan yang berkualitas pada suatu sekolah yang dianggap mampu memberikan yang terbaik bagi siswa pada sekolah dengan lingkungan atau suasana sekolah yang juga mendukung (Nurmartarina & Novita, 2021)

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan spiritual dan budaya sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Kinerja guru disekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Kinerja guru menurut (Junaidi, 2020) adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dalam rangka pembinaan terhadap peserta didik yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuan untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Kepemimpinan spiritual adalah kombinasi dari sikap, nilai dan perilaku pemimpin yang diperlukan untuk mendorong diri sendiri atau orang lain (Caniago & Taufik, 2022). Kepemimpinan spiritual kepala sekolah tercermin dari tindakan dan sikapnya. Kepemimpinan spiritual menginspirasi, mendorong, mempengaruhi dan mendorong orang lain dengan memberi (Permana *et al.*, 2021). Seorang pemimpin harus bisa membuat guru - guru dapat menerapkan atau meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan dengan cara membangun spiritualisme di dalam diri seseorang guna untuk membangkitkan mental atau rohani berupa keyakinan, ideologi, pedoman atau tuntutan, iman dan etika tidak hanya merubah karakter dan perilaku Gurunya saja, salah satu upaya yang dilakukan seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan adalah dengan menerapkan gaya spiritual. Oleh karena itu, kepemimpinan spiritual terhadap kinerja Guru sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan spiritual, budaya sekolah juga berpengaruh dalam kinerja guru. Budaya organisasi merupakan simbol dan nilai yang dimiliki bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi diketahui dapat mengikat karyawan bersama dan memberikan arah bagi pertumbuhan perusahaan (Asrul *et al.*, 2021). Budaya organisasi akan menentukan bagaimana Guru menyelesaikan tugas dan berinteraksi satu sama lain dalam organisasi (Lukman dan Novita, 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan Sunariani & Wilyadewi (2024), yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual dan budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh bahwa Kepemimpinan Spiritual tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru. Budaya Sekolah Berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru. Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Sekolah Berpengaruh dan Signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru.

Daftar Pustaka

- Ahmed, M., & Shafiq, S. (2014). The impact of organizational culture on organizational performance: A case study of telecom sector. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(3), 21–30.
- Annisa, A. (2022). Pengenalan Konsep Manajemen Waktu Melalui Aktivitas Matematika untuk Anak Usia Dini. *Jurnal Generasi Tarbiyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 124-134.
- Apriansyah, A., Afriyani, F., & Yeni. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Santika Pendopo Energy Palembang. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 3981–3986. <https://doi.org/10.31004/cdj.v5i2.27443>
- Ariyanto, A., Ibrahim, E., Syahribulan, S., Ishak, H., Syamsuar, S., & Djajakusli, R. (2020). Density of Aedes Aegypti Larvae Based on Knowledge, Attitude, and Action to Eradicate Mosquito Nest in Daya Market of Makassar City. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 1(2), 84-93. <https://doi.org/10.47616/jamrmhss.v1i2.52>
- Asriyani, L., Afriyani, F., & Lazuardi, S. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Al-Amalulkhair Palembang. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 28(9).
- Asrul, A., Muhammadiyah, M., & Mustari, N. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6), 2198-2209.
- Bambang, M., & Rizal, M. E. (2020). *Motivasi kerja dan Gen Z: Teori dan penerapan*. Zaida Digital Publishing. CV Pustaka Setia.
- Caniago, I., & Taufik, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Spiritualitas Islami di Tempat Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 146-156. <https://doi.org/10.23960/jbm.v18i3.726>
- Elfita, R., Zulhaini, Z., & Mailani, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam)*, 1(1), 37-55. <https://doi.org/10.36378/al-hikmah.v1i1.84>
- Faizal, M., & Isa, M. (2016). The influence of organizational culture on employees' performance: Evidence from Oman. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 4(2), 1–12. <https://doi.org/10.17687/jeb.v4i2.73>.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8).
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik*, 6(2), 125-135.
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103.
- Junaidi, A. (2020). *Panduan penyusunan kurikulum pendidikan tinggi*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kamas, L., & Preston, A. (2021). Empathy, gender, and prosocial behavior. *Journal of behavioral and experimental economics*, 92, 101654. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2020.101654>.

- Khasanah, S., & Yudono, D. T. (2019). Perbedaan Saturasi Oksigen dan Respirasi Rate Pasien Congestive Heart Failure pada Perubahan Posisi. *Jurnal Ilmu Keperawatan Medikal Bedah*, 2(1), 1-13.
- Mulyani, H., Meirawan, D., & Rahmadani, A. (2020). Increasing school effectiveness through principals' leadership and teachers' teaching performance, is it possible? *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 39(2), 279–292. <https://doi.org/10.21831/cp.v39i2.28864>
- Mura, P., Afriyani, F., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 55 Palembang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4249-4255. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i2.27038>
- Narayana, A. (2017). A critical review of organizational culture on employee performance. *American Journal of Engineering and Technology Management*, 2(5), 72-76.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor wilayah Sumatera Utara Medan. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 2(1), 14-25. <http://dx.doi.org/10.30829/jumantik.v2i1.961>
- Nurmartarina, D., & Novita, D. (2021). Strategi konflik kognitif sebagai pembelajaran remedial materi laju reaksi untuk mereduksi miskonsepsi siswa kelas XI MIPA SMAN 2 Blitar. *PENDIPA Journal of Science Education*, 5(3), 328–336. <https://doi.org/10.33369/pendipa.5.3.328-336>
- Pachler, N., & Turvey, K. (2018). Looking back, moving forward: Impact and measurability of the use of educational technology. In *Proceedings* (pp. 1201–1219). https://doi.org/10.1007/978-3-319-71054-9_82
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- IRFANI, R. P. T. R. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 9(2), 075-087. <https://doi.org/10.26418/ejme.v9i2.47573>
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Muhammad Cahyo, W. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 2357-2747.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Suhaimi, A. (2019). *Pangan, gizi, dan kesehatan*. Deepublish Publisher.
- Sunariani, N. N., & Wilyadewi, I. I. D. A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi Berbasis Tri Hita Karana terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi di Desa Abiansemal Dauh Yeh Cani. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(12), 2443-2450.

- Suwaryo, J., Daryanto, H. K. K., & Maulana, A. (2016). Organizational culture change and its effect on change readiness through organizational commitment. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 22(1). <https://doi.org/10.20476/jbb.v22i1.5431>
- Syaputra, A., & Santosa, A. B. (2022). The contribution of organizational culture in schools to improving teacher performance. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 8(01), 49–58. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v8i01.5752>.