

**KONTRIBUSI SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA TERHADAP
KINERJA DILIHAT DARI BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI GURU SMA/SMK SE- KECAMATAN SALAMAN
KABUPATEN MAGELANG**

*CONTRIBUTION TO WORKPLACE SPIRITUALITY ON PERFORMANCE VIEW FROM
WORK CULTURE AND TEACHER ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN SMA/SMK
SALAMAN SUB DISTRICT, MAGELANG DISTRICT*



oleh

Anita Diah Sitawati

NPM 19.0406.0032

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gear Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Pendidikan Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan elemen penting pada dunia pendidikan. Guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Hal tersebut sangat beralasan karena guru merupakan individu yang berhadapan langsung dengan para siswa dan mereka merupakan bagian dari penentu keberhasilan belajar di sekolah pada khususnya dan penentu keberhasilan pendidikan pada umumnya. Oleh karena itu kualitas guru sangat berperan dan menjadi penentu bagi tinggi rendahnya prestasi siswa dan keberhasilan siswa di kelas. Guru yang berkualitas adalah guru yang memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam undang-undang tersebut meliputi kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Mawardi, 2018: 89-99). Disamping itu juga guru memiliki kinerja yang baik dan terukur.

Guru merupakan unsur sangat urgen dalam sistem pendidikan di sekolah. Sementara itu, komponen-komponen lain, mulai dari kurikulum, biaya, sarana-prasarana, media pembelajaran dan sebagainya tidak akan banyak berarti, tanpa adanya guru yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini

disebabkan karena kinerja guru yang baik akan menjadikan lembaga pendidikan semakin produktif.

Disamping itu juga dalam rangka mewujudkan sekolah yang unggul baik dari sisi kualitas proses dan *output* serta unggul dari sisi kuantitas jumlah siswa, guru dituntut bukan hanya sekedar mengajar saja di sekolah. Namun guru juga dituntut terlibat dalam rangka memajukan sekolah, ikut aktif dan partisipatif dalam kegiatan yang dilaksanakan sekolah, termasuk juga di dalamnya urusan Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB).

Namun demikian fakta di lapangan dapat dilihat bahwa belum semua guru memiliki kinerja yang baik. Belum semua guru memiliki kepedulian dan komitmen terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Sebagian guru di sekolah masih memiliki kinerja yang belum memuaskan. Disamping itu juga Sebagian guru belum memiliki kepedulian terhadap kegiatan yang dilaksanakan sekolah, termasuk di dalamnya adalah PPDB. Guru masih berfikir bahwa tugas guru di sekolah adalah mengajar di kelas saja (Wawancara dengan Kepala Sekolah).

Berbagai spekulasi akhirnya muncul berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru dan juga kinerja guru di sekolah. Banyak faktor yang sebenarnya dapat diprediksi mempengaruhi kinerja guru dan juga komitmen guru di sekolah. Spiritualitas dipercayai berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Rego dan Cunha (2007: 53-75) menjelaskan bahwa ketika orang memiliki spiritualitas di tempat kerja, mereka merasa lebih afektif melekat pada organisasi tempat kerja, memiliki loyalitas terhadap

organisasi serta dengan meningkatkan iklim spiritualitas dapat meningkatkan komitmen dan berdampak pada kinerja individu dan organisasi, artinya terdapat pengaruh positif antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

Kajian tentang urgensi spiritualitas dalam dunia kerja telah banyak dikaji. Milliman menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempunyai korelasi yang kuat sikap kerja kru (Imron dan Warsah, 2019: 228-237). Spiritualitas dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Siritualitas di tempat kerja terkait sangat berkaitan erat dengan produktivitas dan profitabilitas lembaga (Barron, 2017: 63-82). Dalam beberapa penelitian empiris menunjukkan peningkatan kinerja/ produktivitas individu dalam organisasi dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja (Javanmard, 2012: 313-332). Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena mereka melihat pekerjaannya sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas sehingga karyawan akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh penghasilan berupa materi (Rahayu, 2016: 1-11).

Petchsawanga dan Duchon (2012: 189-208) mendefinisikan spiritualitas tempat kerja sebagai “pengakuan bahwa karyawan mempunyai kehidupan batiniah yang memperkaya dan diperkaya oleh kerja yang bermakna dalam konteks komunitas.” Pemahaman spiritualitas tempat kerja berangkat dari pengakuan bahwa manusia memiliki aspek kehidupan batiniah

dan lahiriah. Pemenuhan kehidupan batiniah akan berefek pada kehidupan lahiriah yang lebih produktif dan bermakna.

Disamping itu juga pentingnya budaya kerja harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua unsur sumber daya manusia dalam rangka mencapai kinerja yang baik. Budaya kerja merupakan komitmen suatu organisasi dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, dengan proses kerja dan hasil kerja yang baik (Darodjat, 2015: 36).

Uraian di atas sebenarnya menggambarkan bahwa spiritualitas merupakan dimensi yang mampu membentuk karakter perilaku seseorang, membentuk perilaku yang tenang, menjadikan pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna (Rahman, 2015: 1). Spiritualitas mempunyai korelasi yang kuat terhadap sikap kerja seseorang (Imron dan Warsah, 2019: 228-237). Spiritualitas dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Peningkatan kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh spiritualitas (Javanmard, 2012: 313-332). Serta didukung oleh budaya kerja yang baik.

Berdasar latar belakang masalah di atas maka penelitian ini bertemakan *kontribusi spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja guru dilihat dari budaya kerja dan komitmen organisasi*.

B. Identifikasi Masalah

Menurut Cambel (Burhanudin, 2007: 2), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat diidentifikasi menjadi lima bagian yaitu: (1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, (skil),

kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu; (2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan Team Leader; (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim; (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi; dan (5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini akan membahas faktor-faktor individu pengaruhnya terhadap kinerja Guru. Alasan pengambilan faktor individu ini, bahwa pada hakekatnya faktor individu merupakan faktor penentu kinerja dibandingkan factor-faktor lain. Faktor infividu dimaksud dibatasi pada spiritualitas tempat kerja, komitmen organisasi dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana spiritualitas tempat kerja guru SMA/SMK di Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang?

2. Bagaimana komitmen organisasi guru SMA/SMK di Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang ?
3. Bagaimana budaya kerja guru SMA/SMK di Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang ?
4. Bagaimana kinerja guru SMA/SMK di Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang ?
5. Bagaimana pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening ?
6. Bagaimana pengaruh spiritualitas terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang dengan budaya kerja guru sebagai variabel intervening ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui spiritualitas tempat kerja guru SMA/SMK di Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi guru SMA/SMK di Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang.
3. Untuk mengetahui budaya kerja guru SMA/SMK di Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang.
4. Untuk mengetahui kinerja guru SMA/SMK di Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang.

5. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening
6. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang dengan budaya kerja guru sebagai variabel intervening

F. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian dan kajian ini diharapkan akan memberikan kontribusi, baik teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis.

Secara teoritis, penelitian ini akan memberikan wawasan keilmuan dalam bidang ilmu Manajemen Pendidikan Islam. Manfaat lain dari penelitian ini adalah sumbangan telaah akademis dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Pendidikan Islam.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini yaitu: berkontribusi untuk pengembangan organisasi dalam dunia pendidikan, menjadi bahan pertimbangan dalam mengelola organisasi khususnya lembaga pendidikan, membangun budaya organisasi serta pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan.

Manfaat praktis lain adalah sebagai bahan evaluasi berkenaan kebijakan-kebijakan organisasi, khususnya hal-hal yang berkaitan dengan usaha untuk maksimalisasi kinerja guru.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang memiliki tema yang hampir sama dengan penelitian ini dan berhubungan dengan unsur variabel dalam penelitian ini sebenarnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, namun memiliki obyek dan variabel yang secara substansi berbeda. Penulis telah menelusuri beberapa penelitian yang relevan dan telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dengan obyek kajian yang hampir sama dengan penelitian ini. Penelitian-penelitian itu adalah sebagai berikut:

Penelitian Mulyono (2010: 1) tentang hubungan spiritualitas di tempat kerja (STK) dengan komitmen organisasi perawat di RSI Fatimah Cilacap. Penelitian ini berkesimpulan bahwa: (a) Perawat RSI Fatimah Cilacap mayoritas berusia lebih dari (30,8 tahun). Memiliki masa kerja berimbang antara lebih dari 8,22 tahun maupun yang kurang. Mayoritas berjenis kelamin perempuan, dengan tingkat pendidikan paling banyak D3, pegawai tetap, dan telah menikah; (b)Tingkat spiritualitas di tempat kerja (STK) di RSI Fatimah Cilacap mayoritas masih lemah, sebagai akibat kebimbangan terhadap pendefinisian spiritualitas di tempat kerja; (c) Komitmen perawat di RSI Fatimah mayoritas masih berada pada tingkat rendah. Lemahnya STK menyebabkan perawat tidak mampu menginternalisasi visi dan misi organisasi sebagai akibat tidak adanya kepercayaan terhadap organisasi; (d)

Seluruh sub variabel karakteristik individu sebagai variabel pengganggu dalam penelitian ini tidak berhubungan secara bermakna, komitmen organisasi lebih dipengaruhi oleh faktor di luar individu; (e) Fasilitasi STK memiliki hubungan bermakna dengan komitmen organisasi. Pengalaman spiritual yang diperoleh oleh perawat yang terfasilitasi STK memberikan dampak terhadap dirinya sendiri dan menimbulkan kepercayaan terhadap organisasi; (f) Iklim spiritual organisasi memiliki hubungan bermakna dengan komitmen organisasi. Perawat yang memperoleh harmoni dalam diri dan lingkungan serta mengalami transendensi menciptakan iklim spiritual dalam organisasi yang menumbuhkan rasa komunitas; (g) Spiritualitas di tempat kerja (STK) memiliki hubungan yang bermakna dengan komitmen organisasi. Fasilitasi STK yang baik mendorong tumbuhnya iklim spiritual sehingga mendorong sikap positif terhadap organisasi; (h) Interaksi fasilitasi STK dan iklim spiritual organisasi berpengaruh paling besar. Iklim spiritual dapat tumbuh secara alamiah tetapi lebih baik jika terfasilitasi oleh organisasi.

Selanjutnya, penelitian Anitra (2014) tentang pengaruh religiusitas terhadap budaya kerja dan etos kerja (Studi pada Karyawan Non Akademik Universitas Muhammadiyah Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas karyawan menjadi prediktor kuat untuk menciptakan etos kerja. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara religiusitas dengan budaya kerja, dan terdapat pengaruh antara budaya kerja dengan etos kerja serta terdapat pengaruh secara tidak langsung antara religiusitas terhadap etos kerja melalui budaya kerja.

Demikian juga Penelitian Yogatama dan Widyarini (2015: 1-14) tentang Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis . Penelitian ini berkesimpulan: berdasarkan analisis faktor eksploratori yang dilakukan, terbentuk dua buah faktor yang dapat digunakan untuk mengukur iklim spiritual dalam konteks organisasi bisnis di Indonesia. Faktor pertama adalah ‘perasaan bertujuan dan bermakna dalam pekerjaan’, digerakkan oleh misi dan nilai-nilai organisasi yang dilandasi hati nurani’. Faktor kedua adalah ‘perasaan nyaman, bebas, dan mengalami perkembangan pribadi, didukung oleh kepedulian organisasi untuk mempertemukan kepentingan organisasi dengan kepentingan individu, dan memberdayakan karyawan’. Faktor-faktor tersebut berhasil menjelaskan sebesar 64.728% mengenai konstruk spiritualitas di tempat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks perusahaan bisnis perhatian terhadap spiritualitas di tempat kerja perlu terus dikembangkan bila organisasi ingin tetap terus bertumbuh dan bertahan dari berbagai tantangan dengan cara yang sehat melalui perhatian kepada kebutuhan spiritual yang telah menjadi kodrat manusia yang harus dipenuhi termasuk dalam pekerjaan.

Penelitian Siti Nurmayanti dkk (2018: 1) tentang Spritualitas Di Tempat Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru Di Pondok Pesantren Al Aziziah Gunung Sari), berkesimpulan bahwa Secara umum spritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasional guru pondok pesantren Al Aziziah dalam kategori tinggi. Berdasarkan pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan spritualitas

di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional sehingga semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka semakin tinggi komitmen organisasional.

Penelitian Imron dan Idi Warsah (2019: 228-237) tentang Pengaruh Spiritualitas Dalam Kinerja Guru Melalui Modal Psikologis Di SMP Muhammadiyah Magelang, berkesimpulan bahwa (1) Spiritualitas mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual. Spiritualitas memiliki pengaruh terhadap modal psikologis. Selanjutnya, modal psikologis memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi; (2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh spiritualitas terhadap modal psikologis menunjukkan angka sebesar 0,556 dan nilai koefisien jalur modal psikologis terhadap kinerja sebesar 0,216, sehingga pengaruh tidak langsung spiritualitas terhadap kinerja melalui modal psikologis sebagai variabel intervening sebesar 12,0% ($0,556 \times 0,216 = 0,120$). Koefisien pengaruh langsung spiritualitas terhadap kinerja (X-Y) sebesar 0,045, sehingga $0,120 > 0,045$ Pengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui modal psikologis, juga lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh langsung spiritualitas terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan modal psikologis dapat memperkuat pengaruh spiritualitas terhadap kinerja guru. Nilai koefisien variabel spiritualitas, modal psikologis, dan kinerja guru menunjukkan arah positif; (3) Semakin tinggi spiritualitas maka akan

meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan perilaku kewargaorganisasian guru. Dengan kata lain hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaorganisasian melalui komitmen organisasi. Spiritualitas memiliki efek terhadap kinerja individu dalam organisasi baik secara langsung maupun melalui modal psikologis. Artinya spiritualitas yang baik seorang guru akan menjadikan modal psikologis guru baik, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Penelitian Susanto (2012: 13) tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan, berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan: kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Penelitian Saragih, dan Suhendro (2020: 44-52) tentang Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru, berkesimpulan bahwa variabel iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri I Dolok Batu Nanggar sebesar 0.205 atau 20.50%, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.516 > 1.852$), variabel budaya kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri I Dolok Batu Nanggar sebesar 0.301 atau 30.10%, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.726 > 1.852$), variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen kerja guru di SMA Negeri I Dolok Batu Nanggar sebesar 0.605 atau 60.50%, dengan nilai thitung > ttabel ($7.245 > 1.852$), variabel iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri I Dolok Batu Nanggar sebesar 72.10%, sedangkan sisanya sebesar 27.90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, dan persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $Y = - 3.903 + 0.220X_1 + 0.283X_2 + 0.610X_3$.

Penelitian Zein dan Hadijah (2018: 199-205) tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Pasundan 1 Cimahi. Adapun hasil penelitian verifikatif menunjukkan bahwa Komitmen organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi baik secara parsial maupun secara simultan. Artinya, semakin kuat komitmen organisasi, dan semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi.

Penelitian-penelitian di atas memiliki ruang lingkup kajian yang hampir sama dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Namun demikian juga memiliki sisi-sisi perbedaan. Perbedaannya adalah bahwa penelitian yang dilakukan penulis fokus pada aspek individu yang berimbas pada kinerja individu dan organisasi melalui variable intervening.

B. Konsep Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris, yaitu dari Kata *performance* yang sering di artikan sebagai kinerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2018: 7) Menurut Moeheriono pengertian kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moeheriono, 2014: 62).

Negara (2017: 67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yangdicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2014: 45).

Dalam dunia pendidikan, istilah kinerja di atas kemudian disematkan kepada guru. Oleh karena itu Pengertian kinerja guru menurut Burhanudin, mengemukakan bahwa kinerja guru adalah

gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru (Burhanudin, 2007: 1).

Menurut Donni Juni Priansa bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah (Priansa, 2014: 79). Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan (Sudarman, 2013: 135).

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

Harus dipahami bahwa kinerja guru yang baik dalam lembaga pendidikan merupakan representasi dari kinerja organisasi. Menurut Chaizi Nasucha dalam Sinambela (2012:186) kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai

kebutuhannya secara efektif. Menurut Streers pengertian kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai (Streers, 2008:67). Oleh karena itu, untuk mendapatkan kinerja organisasi lembaga pendidikan yang baik, maka diperlukan kinerja yang baik dari masing-masing personil guru yang ada pada lembaga pendidikan tersebut.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Cambel dalam Burhanudin (2007: 2), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: (1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, (skil), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu; (2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan Team Leader; (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim; (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi; dan (5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Sudarwan Danim dan Khairil (2015: 9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan prilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.
- 2) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.

- 3) Kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.
- 4) Iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.
- 5) Agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.

- 6) Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.
- 7) Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.
- 8) Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari dari kegiatan administrasi.

c. Indikator Kinerja Guru

Di Indonesia, rumusan kinerja guru dirumuskan melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 18 tahun 2007. Menurut ketentuan Permendiknas ini, indikator kinerja seorang guru yang memiliki kinerja yang baik adalah ditandai indikator-indikator sebagai berikut, yaitu: (1) kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, (2) merancang dan melaksanakan pembelajaran, (3) melaksanakan evaluasi pembelajaran,

(4) mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya, (5) penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, (6) penguasaan struktur dan metodologi keilmuan (7) memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik, dan (8) berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar (Depdiknas, 2007: 39).

Dalam Buku 2 Pedoman Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru (Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan, 2016: 6), dijelaskan bahwa guru sebagai pendidik profesional, dalam penilaian kinerjanya dilihat dari empat komponen kompetensi yaitu: pedagogic, professional, kepribadian dan sosial. Selanjutnya, 4 (empat) domain kompetensi guru tersebut diuraikan menjadi 24 (dua puluh empat) kompetensi (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007). Keduapuluh empat kompetensi tersebut adalah:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Darmadi, 2012: 31)

Adapun indikator Kompetensi Pedagogik terdiri dari: (1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; (2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu; (4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik; (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran; (6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; (7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; (8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; (9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, dan; (10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran (Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan 2016: 6).

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia (Darmadi, 2012: 31).

Adapun indikator Kompetensi Kepribadian terdiri dari: (1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; (2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan

masyarakat; (3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; (4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; (5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru (Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan 2016: 6).

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar (Darmadi, 2012: 31).

Adapun indikator Kompetensi Sosial terdiri dari; (1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; (2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat; (3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; dan (4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain (Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan 2016: 6).

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan (Darmadi, 2012: 31).

Adapun indikator Kompetensi Profesional terdiri dari: (1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu; (3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; (4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; dan (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri (Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan 2016: 6).

Untuk mempermudah penilaian dalam Penilaian Kinerja Guru, 24 (dua puluh empat) kompetensi tersebut dirangkum menjadi 14 (empat belas) kompetensi (Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan, 2016: 76). Keempat belas kompetensi dimaksud adalah sebagai berikut: (1) Mengenal karakteristik peserta didik; (2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (3) Pengembangan kurikulum; (4) Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik; (5) Memahami dan mengembangkan potensi; (6) Komunikasi dengan Peserta Didik; (7) Penilaian dan Evaluasi; (8) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum,

sosial dan kebudayaan nasional Indonesia; (9) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; (10) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru; (11) Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif; (12) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat; (13) Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, dan; (14) Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.

Selanjutnya, untuk mempermudah pemahaman tentang indikator di atas, maka dari keempat belas indikator di atas disederhanakan menjadi enam indikator, sebagai berikut: (1) Mengenal karakteristik peserta didik dan dapat mengembangkan potensinya; (2) Menguasai kurikulum dan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (3) Penilaian dan Evaluasi; (4) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan dan menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru; (5) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat; (6) Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.

2. Spiritualitas Tempat Kerja

a. Pengertian Spiritualitas Tempat Kerja

Spiritual berasal dari kata spirit yang berarti “semangat, jiwa, roh, sukma,” (Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online/daring (dalam jaringan)).

Menurut Aman (2013: 20) Spiritual dalam pengertian luas merupakan hal yang berhubungan dengan spirit, sesuatu yang spiritual memiliki kebenaran yang abadi yang berhubungan dengan tujuan hidup manusia, sering dibandingkan dengan Sesuatu yang bersifat duniawi, dan sementara, Didalamnya mungkin terdapat kepercayaan terhadap kekuatan supernatural seperti dalam agama , tetapi memiliki penekanan terhadap pengalaman pribadi. Spiritual dapat merupakan ekspresi dari kehidupan yang dipersepsikan lebih tinggi, lebih kompleks atau lebih terintegrasi dalam pandangan hidup seseorang,dan lebih dari pada hal yang bersifat inderawi. Salah satu aspek dari menjadi spiritual adalah memiliki arah tujuan, yang secara terus menerus meningkatkan kebijaksanaan dan kekuatan berkehendak dari seseorang, mencapai hubungan yang lebih dekat dengan ketuhanan dan alam semesta dan menghilangkan ilusi dari gagasan salah yang berasal dari alat indera, perasaan, dan pikiran. Pihak lain mengatakan bahwa aspek spiritual memiliki dua proses, pertama proses keatas yang merupakan tumbuhnya kekuatan internal yang mengubah hubungan seseorang dengan Tuhan, kedua proses kebawah yang ditandai dengan peningkatan realitas fisik

seseorang akibat perubahan internal. Konotasi lain perubahan akan timbul pada diri seseorang dengan meningkatnya kesadaran diri, dimana nilai-nilai ketuhanan didalam akan termanifestasi keluar melalui pengalaman dan kemajuan diri.

Spiritual merupakan turunan kata spiritualitas dari kata spirit yang diambil dari kata latin spiritus yang artinya bernafas. Spiritualitas berarti sesuatu yang universal, yaitu nilai, makna, dan tujuan hidup manusia yang tidak tergantung pada agama apapun yang dianut seseorang (Zohar dan Marshall, 2007: 63). Tobroni menjelaskan bahwa spiritualitas adalah aktivitas manusia yang bermuara kepada kehakikian, keabadian, dan ruh, bukan bersifat sementara (Tobroni, 2015: 40-53).

Elkins mendefinisikan spiritual sebagai suatu cara individu untuk memahami keberadaan maupun pengalaman dirinya tentang adanya realitas transenden (berupa kepercayaan kepada Tuhan, atau apapun yang di persepsikan individu sebagai sosok transenden) dalam kehidupan, dan dicirikan oleh nilai-nilai yang dipegangnya (Elkins, 1988: 18).

Danah Zohar dan Ian Marshall menyebut spiritualitas dengan istilah kecerdasan spiritual. Dia mendefinisikan bahwa kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain (Firdausi, 2017: 46-55).

Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge mengemukakan lima alasan mengapa dewasa ini minat pada spiritualitas tumbuh subur. Pertama, spiritualitas dapat menyeimbangi kuatnya tekanan akibat perubahan yang cepat dalam hidup. Gaya hidup masa kini, keluarga single-parent, mobilitas geografis, pekerjaan yang temporer, teknologi baru yang menciptakan jarak antar manusia telah menurunkan mutu hidup berkomunitas. Banyak orang merasa membutuhkan keterlibatan dan hubungan. Kedua, peran agama tidak berefek untuk sejumlah orang sehingga mereka mencari pengisi kekosongan itu di tempat kerja. Ketiga, tuntutan pekerjaan membuat tempat kerja menjadi dominan dalam kehidupan sehingga orang mempertanyakan/mencari makna kerja. Keempat, orang-orang ingin mengintegrasikan nilai-nilai personal dan profesional. Kelima, makin banyak orang menyadari bahwa semakin mereka mengejar dan memperoleh lebih banyak materi semakin kosong hidup mereka (Robbins dan Judge, 2013: 530).

Dalam konteks Pendidikan Islam, Spiritualitas di tempat kerja sering juga disebut lingkungan kerja Islami yang merupakan segala sesuatu yang bersifat Islami yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dan mendukung seseorang dalam menjalankan segala aktifitas (Firdausi, 2017: 46-55).

Istilah "spiritualitas kerja" atau "spiritualitas di tempat kerja" muncul baru-baru ini. Milliman mengemukakan bahwa spiritualitas dalam pekerjaan adalah bentuk ekspresi keinginan diri untuk mencari makna dan

tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan satuan set nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang (Milliman dkk, 2018: 56-65).

Pengertian lain dari Spiritualitas tempat Kerja adalah kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia (Giacalone, dan Jurkiewicz, 2003: 13).

Petchsawanga dan Duchon (2012: 189-208) menjelaskan bahwa tempat kerja di mana pegawai mendapatkan kebahagiaan dan kebermaknaan dalam pekerjaan dan mereka mengalami pertumbuhan pribadi sebagai bagian dari komunitas kerja mereka, merasa dihargai dan didukung, akan menjadi tempat kerja yang mendorong spiritualitas tumbuh subur.

Berdasarkan pada beberapa pendapat ahli tentang definisi spiritualitas tempat kerja, maka penulis menarik kesimpulan bahwa spiritualitas tempat kerja adalah bentuk dari pencarian makna dan tujuan hidup dari seseorang yang bersifat universal dan personal dalam dunia pekerjaan. Keberadaan spiritulitas twmpat kerja sungguh memiliki fungsi yang sangat baik. Oleh karenanya spiritualitas tempat kerja harus ada dalam setiap individu dalam suatu minstitusi pekerjaan.

b. Indikator Spiritualitas Tempat Kerja

Menurut Ashmos dan Duchon dalam Wulandari (2013: 201-215), Spiritualitas Tempat Kerja mengandung 3 (tiga) dimensi diantaranya:

- 1) Kehidupan batin (*inner life*). Dimensi ini terdiri dari: (a) Merasa kehidupan itu penuh harapan; (b) Nilai-nilai spiritualisme mempengaruhi dalam membuat pilihan-pilihan; (c) Menganggap diri sendiri sebagai pribadi yang spiritual (*spiritual person*) dan (d) Pekerjaan menciptakan rasa bahagia
- 2) Pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*). Dimensi ini terdiri dari: (a) Pekerjaan menciptakan kegembiraan pada orang lain; (b) Pekerjaan membangkitkan semangat; (c) Pekerjaan berkaitan dengan sesuatu hal yang dianggap penting dalam kehidupan; dan (d) Berusaha untuk tidak absen (*mangkir*) dalam bekerja. Pekerjaan memberikan makna (*arti*) personal.
- 3) Menjadi bagian dari komunitas (*belonging to the community*). Dimensi ini terdiri dari: (a) Merasa menjadi bagian dari suatu komunitas di tempat kerja; (b) Penyedia mendorong pertumbuhan kepribadian; (c) Pengalaman-pengalaman di dalam pekerjaan mengakibatkan pertumbuhan pribadi; (d) Mengungkapkan perasaan / pendapat terhadap orang lain; (e) Saling berbagi gagasan / pikiran dengan karyawan lain; (f) Penyelesaian konflik secara positif; (g) Kewajaran penilaian ; (h) Pengambilan resiko di tempat kerja; dan (i) Pengalaman di tempat kerja secara objektif.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu; kontrak (<http://kamusbahasaindonesia.org>). Menurut Mathis yang dikutip oleh Jackson bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta keinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut (Jackson, 2012: 12). Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen dapat dideskripsikan sebagai ketertarikan dan kesetiaan. Pinks mengatakan bahwa komitmen adalah keadaan emosi yang dinamis (Abdulhakim, dkk, 2016: 1). Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Ratnaningrum, dkk: 2021: 1).

Sikap positif terhadap pekerjaan akan membuat seseorang bersungguh-sungguh dalam bekerja. Apabila seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya maka dengan demikian akan mempermudah dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Sebaliknya apabila komitmen kerja seseorang karyawan rendah,

maka akan menghambat pula pada kelancaran pencapaian tujuan dari organisasi.

Komitmen memiliki lima komponen (Siagian, 2015: 255) yaitu sebagai berikut: (1) Adanya perasaan bahwa tujuan organisasi sebagai keseluruhan telah menyatu dengan tujuan-tujuan individual para anggota organisasi. Dengan adanya perasaan demikian, maka tidak akan timbul lagi persepsi yang berbeda-beda dikalangan para anggota organisasi tentang cara-cara yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut; (2) Perasaan keterlibatan psikologis dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan seseorang yang menimbulkan kepuasan kerja bagi yang bersangkutan berbagai manifestasi dari kepuasan kerja; (3) perasaan bahwa organisasi dimana seseorang menjadi anggota adalah organisasi terhormat, bukan saja karena mencari intern yang memberikan nilai yang tinggi kepada harkat dan martabat manusia, akan tetapi juga secara ekstern mampu melakukan interaksi yang positif dengan lingkungannya; (4) Perasaan bahwa organisasi yang dimasuki oleh seseorang melakukan kewajiban-kewajiban sosialnya, dalam semua segi kehidupan seperti di bidang politik, ekonomi, maupun sosial budaya; dan (5) Perasaan bahwa organisasi mempunyai peluang yang besar untuk tumbuh dan berkembang di masa yang akan datang melalui para anggotanya akan mempunyai kesempatan yang luas pula untuk mengembangkan potensinya menjadi kemampuan nyata.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap atau tingkah laku seseorang kepada

organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasional Mayer dan Allen mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*) (Sutrisno, 2013: 293). Adapun penjelasan masing-masing dimensi adalah sebagai berikut:

- 1) *Continuance commitment* dapat didefinisikan sebagai suatu keterikatan dalam diri seseorang sebagai anggota suatu organisasi dengan alasan biaya yang akan dikeluarkan atau ditanggung jika meninggalkan organisasi dan menimbang kembali kerugian dan manfaat untuk meninggalkan atau tetap berada dalam organisasi (Sutrisno, 2013: 293). Atau dengan kata lain bahwa *Continuance commitment*, merupakan keterikatan

seseorang pada organisasi karena alasan keuntungan tertentu yang didapatkan dari organisasi tersebut.

2) *Normative commitment* adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang pada organisasi seperti aktif dalam kegiatan dalam organisasi sebagai bentuk sumbangsuhnya pada organisasi, dengan berasaskan nilai moral. Dalam pedomannya dalam dunia organisasi adalah selagi bisa melakukan untuk organisasi dia akan tetap berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi, lepas tanggung jawab bukanlah termasuk dalam nilai moral yang tepat dan tidak membuat nyaman dalam melakukan hal itu (Sutrisno, 2013: 293).

3) *Affective commitment* adalah suatu sikap yang didasarkan dengan apa yang dirasakan oleh seorang pegawai pada organisasi yang mereka tempati, dan ini lebih berkaitan dengan lingkungan yang mereka tempati seperti hadirnya rasa kenyamanan yang dibungkus dengan rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang kental yang tercipta diorganisasi itu yang mana tidak semua organisasi tercipta lingkungan seperti itu, dan ini menjadikan anggota mampu bahkan dengan senang hati untuk mempertahankan keanggotannya dalam suatu organisasi itu (Sutrisno, 2013: 294).

4. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya atau kebudayaan juga berasal dari bahasa sansekerta yaitu buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi-akal manusia. Menurut Koentjaraningrat budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar (Darojat, 2015: 29).

Pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi bahwa Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan” (Nawawi, 2003: 65).

Schein (2010:18) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah- masalah tersebut.

Adapun Menurut Triguno, Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat,

kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Prasetya, 2011: 13).

Budaya kerja merupakan undang-undang atau aturan-aturan dalam berpikir, bersikap dan berbuat, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah disepakati bersama dalam komunitas itu. Lebih umumnya budaya kerja dalam suatu organisasi bisa diartikan sebagai sistem nilai yang diyakini, dipelajari, dan diterapkan oleh semua anggota organisasi serta dikembangkan secara berkesinambungan (Departemen Agama RI Inspektorat Jenderal: 3).

Sehingga dengan melakukan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan bersama dengan penuh kesadaran tanpa mengalami penekanan akan membuat budaya kerja elegan dalam suatu organisasi. Idealnya tiap perusahaan memiliki budaya kerja yaitu suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan. Yang dimaksud dengan kesepakatan disini adalah dalam hal cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya (Kurniawan dkk, 2012: 8).

Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini karyawan untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

b. Dimensi Budaya Kerja

Jika dilihat dari sisi dimensinya, maka budaya kerja memiliki beberapa Indikator. Schein (2010:18) menjelaskan unsur-unsur budaya, yaitu: ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adatistiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/ pewarisan, dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Sementara itu Moekijat (2016: 53) menjelaskan tentang dimensi dari nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

1. Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dengan peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
2. Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan dengan individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
4. Kerjasama; Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

C. Kontribusi Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Dilihat Dari Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja

1. Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Dilihat Dari Komitmen Organisasi

Rego dan Cunha dalam Imron dan Warsah (2019: 228-237) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi. Spiritualitas di tempat kerja semakin baik maka komitmen karyawan juga semakin baik. Penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan perasaan sukacita karyawan di tempat kerja, pekerjaan yang dilakukan karyawan menjadi lebih bermakna, karyawan menikmati pekerjaannya, lebih bisa mengekspresikan ide dan hasil kerja mereka, dan kontribusi yang tinggi terhadap komunitas.

Selanjutnya, Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional dalam tujuan kita adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan bersedia melanjutkan hubungan mereka dengan organisasi dan melakukan upaya yang cukup untuk mencapai hasil organisasi yang menguntungkan pada seluruh sektor. Komitmen organisasi

dapat dianggap sebagai sejauh mana karyawan berdedikasi untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan bersedia untuk bekerja atas namanya dan kemungkinan mereka akan mempertahankan keanggotaan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada loyalitas karyawan kepada organisasi dan keterlibatan dengan organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana dedikasi dan loyalitas seseorang untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan keinginan untuk terus mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tanpa memiliki keinginan untuk mengejar pekerjaan lain di organisasi lain. Begitu pula dengan komitmen organisasi sekolah yang dapat diartikan sebagai besarnya tingkat dedikasi dan loyalitas seorang guru dalam melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan sekolah (Zein, dan Hadijah, 2018: 199-2005).

2. Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Dilihat Dari Budaya Kerja

Menurut Fry dalam Mahdani (2017), Spiritual tempat kerja merupakan salah satu konteks nilai yang kemudian terrefleksi dalam perilaku individu pada organisasi untuk membantu mencapai tujuan organisasi, yang menyangkut sikap yang diperlukan pada seseorang secara individu atau sekelompok orang agar organisasi dapat menjadi efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kebutuhan manusia akan nilai – nilai spiritual pada hakikatnya untuk membentuk budaya (Arief). Berbagai penelitian menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan. Dampak tersebut diantaranya adalah timbulnya hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan, adanya sikap sosial yang lebih positif, lebih empati, dan menunjukkan altruisme yang besar. Kesemuanya ini pada hakikatnya menunjukkan bahwa spiritualitas mempunyai hubungan yang sangat erat dengan budaya kerja. (Shohib dan Hadi, 2020: 1)

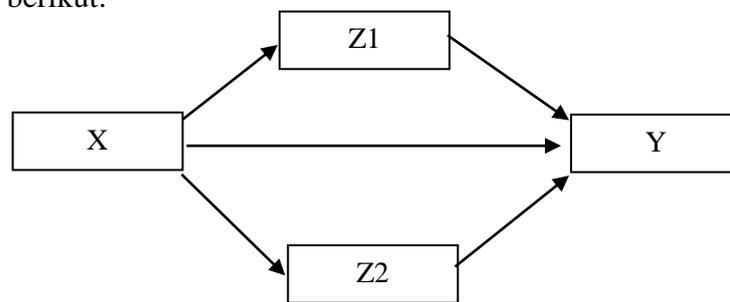
Spiritualitas yang ada pada individu akan membuat mereka memiliki kecenderungan untuk merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Spiritualitas di tempat kerja yang ada pada individu akan menimbulkan sikap positif terhadap organisasi, yang tercermin dalam lima variabel sikap kerja, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, merasakan dukungan organisasi, dan keterlibatan karyawan (Shohib dan Hadi, 2020: 1). Unsur-unsur di atas sebenarnya sangat mewakili dengan indikator budaya kerja. Artinya, spiritualitas tempat kerja sebenarnya berhubungan erat dengan budaya kerja.

Selanjutnya, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Arianto, 2013: 1). Dalam konteks lembaga pendidikan, maka budaya kerja di suatu sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruh tersebut merupakan pengaruh positif. yaitu Semakin tinggi

tingkat budaya kerja yang dimiliki guru, maka kinerja guru akan semakin tinggi (Gunawan, 2018: 1).

D. Paradigma Penelitian

Uraian Landasan teori di atas memberikan gambaran tentang penyusunan teoritik paradigma penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Paradigma Penelitian Pengaruh Antar Variabel
Kontribusi Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Dilihat
Dari Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja SMA/SMK
Se Kecamatan Salaman kabupaten Magelang

Keterangan:

- X = Spiritualitas Tempat Kerja
- Z1 = Komitmen Organisasi
- Z2 = Budaya Kerja
- Y = Kinerja Guru

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa Spiritualitas Tempat Kerja melalui komitmen organisasi dan Budaya Kerja akan berpengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi Lembaga Pendidikan.

G. Hipotesis

Berdasarkan Paradigma Penelitian di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen Guru SMA/SMK di Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang.
2. Ada pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Budaya Kerja Guru SMA/SMK di Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif yang bersifat korelasional, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Secara khusus rancangan penelitian ini menggunakan hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2012: 59). Variabel independen adalah spiritualitas sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru.

Pemilihan pendekatan ini karena penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis kegiatan penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, sampel data, sumber data, maupun metodologinya. Variabel penelitian terukur dengan berbagai bentuk skala pengukuran, yaitu skala nominal, ordinal, interval, maupun rasio (Suharso, 2009: 3).

Untuk mendapatkan pengaruh spiritualitas terhadap kinerja, sebagaimana kerangka penelitian di atas maka dibutuhkan adanya variabel intervening, atau sering disebut dengan variable antara. Menurut Tuckman (dalam Sugiyono, 2015) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel

dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak secara langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono , 2015: 34).

Adapun variabel intervening dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja.

B. Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka mendapatkan data dalam penelitian ini, maka digunakan beberapa metode pengumpulan data, diantaranya adalah:

1. Angket

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar, 2008: 77). Atau angket merupakan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang harus dijawab atau diisi oleh responden sesuai dengan petunjuk pengisiannya (Suliswiyadi, 2015: 119).

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah angket skala bertingkat, yaitu angket yang jawaban respondennya dilengkapi dengan pernyataan bertingkat. Angket disusun

berdasarkan skala likert. Skala ukur ini pada umumnya ditempatkan berdampingan dengan pertanyaan atau pernyataan yang telah direncanakan, dengan tujuan agar responden lebih mudah mengecek maupun memberikan pilihan jawaban yang sesuai dengan pertimbangan mereka (Sukardi, 2013: 146).

Penggunaan angket dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang Spiritualitas Tempat Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Kerja dan Kinerja Guru di SMA/SMK Se Kecamatan Salaman kabupaten Magelang.

Adapun kisi-kisi angket dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian
Kontribusi Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Dilihat
Dari Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja SMA/SMK
Se Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang

VARIABEL	NO	INDIKATOR
Spiritualitas (X)	1	Kehidupan batin (<i>inner life</i>).
	2	Pekerjaan yang bermakna (<i>meaningful work</i>).
	3	Menjadi bagian dari komunitas (<i>belonging to the community</i>).
Komitmen Organisasi (Z ₁)	1	Komitmen afektif atau kepedulian
	2	Komitmen berkelanjutan
	3	Komitmen baku atau normatif
Budaya Kerja (Z ₂)	1	Disiplin
	2	Keterbukaan
	3	Saling menghargai
	4	Kerjasama

VARIABEL	NO	INDIKATOR
Kinerja Guru (Y)	1	Mengenal karakteristik peserta didik dan dapat mengembangkan potensinya.
	2	Menguasai kurikulum dan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
	3	Penilaian dan Evaluasi
	4	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan dan menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru
	5	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat
	6	Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.

Indikator – indikator di atas kemudian dikembangkan menjadi pernyataan angket. Adapun item pernyataan angket tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Item Angket Penelitian Sebelum Uji Validitas
Kontribusi Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Dilihat
Dari Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja SMA/SMK
Se Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang

NO	INDIKATOR	ITEM NOMOR ANGKET
	Variabel Spiritualitas (X)	
1	Kehidupan batin (<i>inner life</i>).	1,2,3,4,5,6,7
2	Pekerjaan yang bermakna (<i>meaningful work</i>).	8,9,10,11,12,13, 14,15,16
3	Menjadi bagian dari komunitas (<i>belonging to the community</i>).	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27, 28,29
	Variabel Komitmen Organisasi (Z ₂)	
1	Komitmen afektif atau kepedulian	1,2,3,4,5,6,7,8
2	Komitmen berkelanjutan	9,10,11,12,13, 14,15,16
3	Komitmen baku atau normatif	17,18,19,20,21,22,23,24,25

NO	INDIKATOR	ITEM NOMOR ANGKET
	Variabel Budaya Kerja (Z ₂)	
1	Disiplin;	1,2,3,4
2	Keterbukaan;	5,6,7,8,9,10,11
3	Saling menghargai	12,13, 14,15
4	Kerjasama;	16,17,18,19,20,21,22,23
	Variabel Kinerja Guru (Y)	
1	Mengenal karakteristik peserta didik dan dapat mengembangkan potensinya.	1,2,3,4,5,6
2	Menguasai kurikulum dan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	7,8,9,10,11,12
3	Penilaian dan Evaluasi	13,14,15,16,17,18,19
4	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan dan menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	20,21,22,23,24
5	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat	25,26,27, 28
6	Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.	29,30,31,32

2. Wawancara

Wawancara ialah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian (Emzir, 2012: 50). Dalam penelitian ini, wawancara digunakan untuk menggali informasi tentang data awal berkenaan dengan kondisi guru.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Tulus Winarsunu, populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan dikenai generalisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari sekelompok individu yang sedikit jumlahnya (Winarsunu, 2017: 11). Sedangkan menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 117).

Adapun Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMA/SMK Se Kecamatan Salaman, Kabupaten magelang. Berdasarkan data yang diperoleh, maka Populasi dalam penelitain ini adalah 185 guru dari 6 sekolah (Sumber data Korwil Kedu), dengan data sebagai berikut:

Adapun nama-nama sekolah dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Data Populasi Penelitian
Kontribusi Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Dilihat
Dari Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja SMA/SMK
Se Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang

NO	Nama Sekolah	Jumlah Guru			
		PNS/ DPK	GTY	GTT	JML
1	SMK Muhammadiyah Salaman	3	55	7	65
2	SMA Muhammadiyah Salaman	0	10	5	15
3	SMK Al Huda Kaliabu Salaman	2	18	10	30
4	SMK Satya Pratama Salaman	3	23	6	32
5	SMA Negeri Salaman	65	0	15	80
6	SMK Putra Bangsa Salaman	3	20	5	28
	Jumlah				250

Keterangan:

PNS/DPK : Pegawai Negeri Sipil/ Diperbantukan

GTY : Guru Tetap Yayasan

GTT : Guru Tidak Tetap

2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil individu yang dijadikan wakil dalam penelitian (Winarsunu, 2017: 11). Sedangkan menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010: 118). Dalam hal ini, bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik sama dengan populasinya.

Teknik pengambilan sample pada penelitin ini dengan menggunakan Probability Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi. *Simple rambom sampling, Proportionate stratified random sampling, Disproportionate stratified random sampling, dan Sampling area* (Sugiyono, 2007: 92).

Adapun dalam penelitian ini *Probability Sampling* yang dipakai adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan jika populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2007: 93).

Arikunto membuat sebuah aturan tentang tata cara penentuan pengambilan Sample sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik

diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% (Arikunto, 2014: 134). Sampel Penelitian ini diambil 30 % dari jumlah populasi. Dengan demikian, sampel penelitian ini berjumlah 85 responden. Oleh karena itu, data sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Data Sampel Penelitian
SMA/SMK Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang

NO	Nama Sekolah	Jumlah Guru			
		PNS/ DPK	GTY	GTT	JML
1	SMK Muhammadiyah Salaman	1	18	2	21
2	SMA Muhammadiyah Salaman	0	4	2	6
3	SMK Al Huda Kaliabu Salaman	1	6	3	10
4	SMK Satya Pratama Salaman	1	8	2	11
5	SMA Negeri Salaman	22	0	5	27
6	SMK Putra Bangsa Salaman	1	7	2	10
	Jumlah				85

Keterangan:

PNS/DPK : Pegawai Negeri Sipil/ Diperbantukan

GTY : Guru Tetap Yayasan

GTT : Guru Tidak Tetap

D. Variabel Penelitian:

1. Variabel bebas (Independent) Variabel bebas atau independent merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya (Sangadji dan Sopiha, 2013: 292). Atau predictor antecedent yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Thoifah, 2015: 165). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu Spiritualitas tempat Kerja.
2. Variabel Terikat (Dependen). Sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen yang berarti variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi

akibat karena adanya variabel bebas (Thoifah, 2015: 165). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Guru (Y).

3. Variabel Intervening Variabel intervening (tidak bisa diamati) yaitu variabel yang mengintervensi pengaruh antara satu dengan variabel yang lain (Sangadji dan Sopiah, 2013: 293). Atau dapat diartikan sebagai variabel penyalur/antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Thoifah, 2015: 167). Yang menjadi variabel intervening dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Z1) dan Budaya Kerja (Z2).

E. Analisis Data

Untuk melakukan analisis data pada penelitian ini, dilaksanakan dengan beberapa tahapan, sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen.

Uji Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004: 9). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data.

Sedangkan Uji Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali

pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Azwar, 2013: 4). Uji ini dimaksudkan untuk mengukur instrumen penelitian guna mengetahui konsistensi alat ukur yang dipakai. Menurut Sugiyono (2004: 7) Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

2. Analisis Variabel.

Untuk melakukan analisis data pada penelitian ini, maka digunakan beberapa teknik analisis, yaitu: (1) Teknik Analisis kualitatif digunakan untuk memberikan penilaian tentang gambaran spiritualitas, komitmen, budaya kerja, serta kinerja guru; (2) Untuk mengetahui tentang pengaruh dari masing masing variabel terhadap variabel lainnya, maka digunakan teknik *Analisis Regresi*. (3) Selanjutnya, hasil dari Analisis Regresi dilanjutkan dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*), dengan Variabel Intervening.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data di atas maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa 43 responden (53,1%) memiliki spiritualitas sangat baik dan 38 responden (46,9%) memiliki spiritualitas baik, dan tidak ada guru yang memiliki spiritualitas tempat kerja yang sedang dan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki (1) kehidupan batin (*inner life*); (2) pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*); dan (3) menjadi bagian dari komunitas (*belonging to the community*) dalam kondisi baik
2. Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa 28 responden (36,4%), memiliki komitmen organisasi sangat baik, 48 responden (59,3%) memiliki komitmen organisasi baik, dan 5 responden (6,2%) memiliki komitmen organisasi sedang. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, memiliki kemauan untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal, dan guru memiliki keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan organisasi.
3. Hasil analisis deskriptif di atas menggambarkan bahwa 42 responden (53,1%) memiliki budaya kerja sangat baik, 38 responden (46,9%)

memiliki budaya kerja baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru dalam pribadinya memiliki karakter positif (1) disiplin; (2) keterbukaan; (3) saling menghargai; dan (4) kerjasama.

4. Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa 38 responden (46,9%) memiliki kinerja sangat baik, 43 responden (53,1%) memiliki kinerja baik. Hal ini berarti guru memiliki kinerja baik, dan sangat baik.
5. Nilai Koefisien Beta spiritualitas tempat kerja terhadap komitmen organisasi ($X-Z_1$) menunjukkan angka sebesar 0,689 dan nilai Koefisien Beta Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru (Z_1-Y) sebesar 0,451. Oleh karena itu pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening ($X-Z_1-Y$) adalah 31%. Jika dibandingkan dengan pengaruh langsung spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja guru ($X-Y$), maka $(X-Z_1-Y) > (X - Y)$ atau $0,311 > 0,181$. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi guru SMA/SMK Se-Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang sangat signifikan.
6. Nilai Koefisien Beta Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Budaya Kerja ($X-Z_2$) menunjukkan angka sebesar 0,694 dan nilai Koefisien Beta Budaya Kerja terhadap Kinerja (Z_2-Y) sebesar 0,374. Oleh karena itu pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Budaya Kerja sebagai

variabel intervening sebesar 26%. ($0,694 \times 0,374 = 0,26$). Jika dibandingkan dengan pengaruh langsung spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja guru (X-Y), maka $(X-Z_2-Y) > (X - Y)$ atau $0,26 > 0,181$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja guru melalui budaya kerja guru SMA/SMK Se-Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang sangat signifikan. Artinya bahwa budaya kerja salah satunya dipengaruhi oleh spiritualitas tempat kerja. Di samping itu juga budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka dikemukakan beberapa saran bagi berbagai pihak yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan kinerja guru SMA/SMK Se-Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang di antaranya:

1. Secara keseluruhan kecenderungan kinerja guru SMA/SMK Se-Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang tergolong dalam kategori baik. Namun demikian tetap diperlukan stabilitas kinerja agar selalu dalam kondisi yang baik.
2. Budaya kerja dan komitmen organisasi merupakan variabel penting untuk meningkatkan kinerja guru SMA/SMK Se-Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang . Oleh karena itu kepala sekolah sangat penting selalu meningkatkan budaya kerja dan komitmen organisasi.

3. Upaya sekolah untuk selalu menciptakan spiritualitas tempat kerja yang baik perlu dilakukan sebagai basic untuk meningkatkan komitmen organisasi dan budaya kerja guru yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru dan produktifitas lembaga.
4. Kepada peneliti lainnya bahwa masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan kajian yang lebih mendalam dengan melibatkan variabel lain mengingat kinerja guru merupakan variabel yang sangat penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkhakim ,Yohanas Oemar Dan Marnis” Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Fasilitator Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (Pnpm) Mandiri Pedesaan Di Kabupaten Indragiri. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol 8, No 1 (2016).
http://ejournal.unri.ac.id/index.php/jtmb/article/view/4315 diakses pada 5 Januari 2021
- Aman, Saifuddin. *Tren Spiritualitas Milenium Ketiga. Cetakan Pertama*. (Tangerang: Ruhama, 2013).
- Anitra, Vera. PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP BUDAYA KERJA DAN ETOS KERJA (Studi pada Karyawan Non Akademik Universitas Muhammadiyah Malang). Tesis. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang. 2014.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013*
- Arief, Mohammad. Spiritual Manajemen: Sebuah Refleksi Dari Pengembangan Ilmu Manajemen. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI* Fakultas Ekonomi– Universitas Kanjuruhan Malang. <http://ejournal.ukanjuruhan.ac.id>
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2014)
- Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta Liberty, 2013)
- Barron, K. and Chou, S.Y. (2017), "Spirituality and social responsibility performance: The perspectives of religiously and non-religiously affiliated individuals", *Journal of Global Responsibility*, Vol. 8 No. 1, pp. 63-82.
- Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bumi aksara, Jakarta, 2007
- Danim, Sudarwan dan Khairil. *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015).
- Darmadi, Hamid, *Kemampuan Dasar Mengajar: Landasan Konsep dan Implementasi*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Darodjat, Tubagus Achmad. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama, 2015.

- Elkins, David N. "Toward a Humanistik-Phenomenological Spirituality Devinition, Description and measurement" *Journal of Humanistic Psychology*, Vol.8 no. 4, (1988)
- Depdiknas. 2007. *Kebijakan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Depdiknas,
- Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan. *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016. Hlm 6
- Emzir. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2012)
- Gunawan, Yanti Meitry. Pengaruh Budaya Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Cibodas. *JOURNAL DINAMIKA UMT. Volume 3 No.1 Tahun 2018*
- <http://kamusbahasaindonesia.org/komitmendiakses> 8 Januari 2021
- Imron, Idi Warsah. Pengaruh Spiritualitas Dalam Kinerja Guru Melalui Modal Psikologis di SMP Muhammadiyah Magelang. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Agama dan Keagamaan*. Kementerian Agama RI. Vol 17. Nomor 3, 2019, hlm 228-237
- Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. (Jakarta: Gaung Persada Group, 2008)
- Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat 2012)
- Javanmard. *The Impact of Spirituality on Work Performance*. *Indian Journal of Science and Technology*, 5(1).2012
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online/daring (dalam jaringan). kbbi.web.id. diakses pada 10 Desember 2021
- Kurniawan, Dedi, Rahman Lubis, A. Muhammad Adam. 2012. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh*. Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Lianto dan William Chang. Spiritualitas Tempat Kerja Dan Dampaknya Bagi Keefektifan Organisasi. *JURNAL LEDALERO, Vol. 15, No.1, Juni 2016*
- Mahdani. Spiritual Tempat Kerja, Sikap Kerja Positif, dan Spiritualitas Individual Karyawan (Studi pada PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Lhokseumawe. *Jurnal E-KOMBIS / Volume III, No.1, 2017*

- Mawardi, Imam Mawardi, dkk. Pemberdayaan Guru dalam mengembangkan Metode Pembelajaran Aktif Berkarakter Rahmatan Lil Alamiin. *Abdipamas*, Vol. 2, No. 2, Oktober, 2018
- Milliman, John, Anthony Gatling, Jungsun (Sunny) Kim. The Effect Of Workplace Spirituality On Hospitality Employee Engagement, Intention To Stay, And Service Delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. Volume 35 (2018) 56 - 65
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014)
- Moekijat, *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, (Bandung : CV. Mandar Maju, 2016)
- Mulyono, Wastu Adi. 2010. (Tesis) Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja (STK) Dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSI Fatimah Cilacap. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*, Volume 6, No.2, Juli 2011
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2003)
- Negara, A. A. Anwar Prabu Mangku, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2017)
- Nurmayanti, Siti dkk. Spritualitas Di Tempat Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru Di Pondok Pesantren Al Aziziah Gunung Sari). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram* Vol. 7, No 4. November 2018
- Petchsawanga, Pawinee dan Dennis Duchon. Workplace, Meditation, and Work Performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion* 9:2 (June 2012), pp. 189- 208
- Prasetya, Triguno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011)
- Priansa, Donni, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2014),
- Giacalone R. A. & C. L. Jurkiewicz (Eds.) (2003), *The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (pp. 29-45). Armonk, New York: ME Sharpe.
- Rahayu, S. (2016). Kontribusi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Afektif Melalui Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Karyawan Bank Syariah Di Kota Yogyakarta. *Psikologika*, Vol. 21, No. 1, 1-11.

- Rahman, Arrafiqur, Makmur Perilaku Spiritual Dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol.4 No.1* Januari 2015
- Ratnaningrum, Desi, Alwi Suddin dan Suprayitno.” Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan dengan organizational citizenship behavior Sebagai variable intervening” (survei pada karyawan bagian produksi pt ventura cahaya mitra sukoharjo)<http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/viewFile/1672/1476> di akses pada 5 januari 2021
- Rego, Armenio dan Miguel Pina e Cunha. (2007): “Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study”. *Journal of Organizational Change Management* Vol. 21 No. 1, 2008 q Emerald Group Publishing Limited 0953-4814. hlm. 53-75.
- Republik Indonesia. 2007. Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta: Sekretariat Negara
- Robbins, Stephen P. and Timothy AJudge. *Organizational Behavior, 15th ed* (New Jersey: Prentice Hall, 2013)
- Sangadji, Etta Mamang & Sopiah. *Perilaku Konsumen (Pendekatan Praktis : Himpunan Jurnal Penelitian)*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2013)
- Saragih, Ilham Syahputra, Suhendro, Dedi. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Universitas Negeri Yogyakarta. Volume 8, No. 1, April 2020 (44-52).
- Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. Fourth Edition. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, (Market Street. San Fransisco CA, 2010)
- Shohib, Muhammad dan Cholichul Hadi. Spiritualitas di Tempat Kerja dan Keterikatan Karyawan. *Cognicia. Vol. 8, No. 1, 10-24 Tahun 2020*
- Siagian, Sondang P. *Analisis Serta Perumusan Kebijakanaksanaan dan strategi Organisasi*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2015)
- Sinambela, Lijan Poltak. Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012)
- Siswanto, Victorianus Aries. *Belajar Sendiri SPSS 22*, (Yogyakarta: Andi, 2014)
- Sudarman, Momon. *Profesi Guru, Di Puji, Di Kritisi, dan Di Caci*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2012)

- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. (Bandung : Alfabeta, 2015)
- Sugiyono. *Statistik Non Parametris*. (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Suharso, Puguh. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofis dan Praktis*, (Jakarta: Indeks, 2009)
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bumi Aksara, Jakarta, 2013)
- Suliswiyadi. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Konsep & Aplikasi)*. (Yogyakarta, Sigma, 2015),
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grafindo, 2014)
- Susanto, Hery. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*. Asosiasi Dosen dan Guru Vokasi Indonesia dan Program Pascasarjana UNY. Vol 2, No 2 (2012).
- Sutrisno, Edi, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2013) hlm. 293
- Tasmara,Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani Press, Jakarata, 2011)
- Thoifah, I'Anatut. "Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif" (Jakarta: Media Madani, 2015)
- Tobroni. Spiritual Leadership: A Solution Of The Leadership Crisis In Islamic Education In Indonesia. *British Journal of Education*. Vol.3, No.11, pp. 40-53, November 2015
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2018
- Winarsunu, Tulus. *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, (Malang: UMM Press, 2017)
- Wulandari, Fitri, Spirituality In Workplace, Individual Spirituality and Work Behaviour: The Study Of Higher Education In Indonesia. *Manajemen & Bisnis Berkala Ilmiah* Vol. 12 No. 2 (September 2013): 201-215
- Yogatama, Leo Agung Manggala & Nilam Widyarini. Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi Volume 42, No. 1, April 2015*: 1 – 14
- Zakaria, Firdaus. Pengaruh Pendidikan Agama Islam dan Budaya Religius Sekolah Terhadap Kecerdasan Emosional dan Spiritual Siswa. *Jurnal al-Hikmah* vol. 5 no. 2 Oktober 2017 pp 46~55

Zein, Abdul Kholik Amirulloh, Hady Siti Hadijah. Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol.3, No.2, Juli 2018, hlm 199-205

Zohar, Danah dan Ian Marshall. *SQ: Kecerdasan Spiritual*, (Bandung: PT.Mizan Pustaka, 2007)