PERILAKU KEWARGAORGANISASIAN DILIHAT DARI PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN SPIRITUAL KEPALA SEKOLAH MELALUI KOMITMEN PADA SEKOLAH DASAR SE KECAMATAN PARAKAN KABUPATEN TEMANGGUNG

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IS SEEN FROM THE TEACHER'S PERCEPTION OF THE SPIRITUAL LEADERSHIP OF THE PRINCIPAL THROUGH COMMITMENT TO ELEMENTARY SCHOOLS IN PARAKAN DISTRICT, TEMANGGUNG REGENCY

Oleh
Wahyuni
22.0406.0018

TESIS

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kemajuan system pendidikan. Pendidikan merupakan sumber utama dalam pelaksanaan pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional 20 Tahun 2003, bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa,bertujuan untuk perkembangannya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Undang-undang Sisdiknas diatas menjelaskan bahwa yang menjadi target dari pemberlakuan Sistem Pendidikan Nasional menjadikan manusia yang bermartabat dan membentuk sumber daya manusia yang bermutu. Untuk pemberlakuan sistem pendidikan yang bermutu tentu dibutuhkan peranan seorang guru yang sangat penting karena selain dituntut untuk memberikan pendidikan karakter guru juga berperan mentransfer ilmu pengetahuan ke peserta didik dan guru merupakan ujung tombak bagi

keberhasilan terciptanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu berdaya saing .

Beberapa tahun terakhir ini banyak fungsi sumber daya manusia yang berperan melalui visi, strategi, struktur, proses dan sistem baru dalam organisasi untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting disamping sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Studi perilaku keorganisasian, mengemukakan ada tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi yaitu individu, kelompok, dan struktur. Ketiga tersebut di pelajari pengaruhnya pada organisasi dengan tujuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan efektifitas dalam suatu organisasi.

Dinamika kerja organisasi di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*work teams*). keadaan ini terjadi karena tidak semua orang mampu bekerja sendiri tetapi membutuhkan kerjasama tim demi kemajuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim. Kemampuan sumber daya karyawan dalam mendorong hasil kerja yang efektif tidak hanya ditentukan oleh sikap profesional, tetapi harus pula disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi untuk mendorong hasil kerja yang memuaskan semua pihak (Setyadi, 2021:12).

Kepala sekolah dan guru dalam hal ini kualitas kepala sekolah dan guru menjadi ujung tombak bagi kesuksesan dalam mewujudkan hasil belajar siswa yang holistic. Selain guru, kepala sekolah juga SDM yang berpengaruh dalam menentukan hasil belajar peserta didik. Seorang Kepala sekolah harus memiliki kemampuan mempengaruhi, mengajak, mendorong, menuntun dan memaksa (Rahmat, 2017, p. 12) agar guru juga meningkatkan kualitas diri mereka besama-sama.

Kualitas pendidikan terus diupayakan oleh pemerintah dan masyarakat antara lain dengan memperbaiki sistem pendidikan, baik manajemen, kurikulum, sistem evaluasi, peningkatan sarana dan prasarana pendidikan, dan sumber daya manusia. Konsep manajemen berbasis sekolah, Kurikulum berbasis kompetensi yang kemudian diubah menjadi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), perbaikan sistem Ujian Nasional, sertifikasi guru, dan peningkatan besaran biaya pendidikan merupakan upaya nyata guna memajukan pendidikan di Indonesia. Sekarang dengan Kurikulum Merdeka pada masa transisi berubah menjadi Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan (KOSP) yaitu pada Panduan Pengembangan Kurikulum Operasional di Satuan Pendidikan (Badan Standar Kurikulum dan Asesmen Pendidikan, 2022).

Untuk menyelaraskan semua sistem kebijakan sekolah dan keberlangsungan lembaga pendidikan di butuhkan kualitas kinerja guru yang baik. Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya sebuah lembaga sekolah. Kinerja akan semakin melejit

jika dilakukan dengan penuh kesadaran akan tugasnya. Sekolah yang mempunyai guru dengan perilaku kewargaorganisasian yang lebih sangat mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk mendukung perkembangan organisasi yang lebih baik (Imron, 2018:75)

Salah satu faktor yang menentukan peningkatan kualitas kinerja guru adalah kepemimpinan yang efektif, pemimpinan seharusnya mampu mengayomi dan mengajak bawahannya untuk bekerja secara efektif dan efisien baik secara perorangan maupun secara bersama-sama. Pemimpin diharapkan bisa menjalankan organisasi dengan baik dengan memberikan budaya atau perilaku yang dapat menjadi contoh dalam organisasi yang dipimpinnya. Pencapaian suatu tujuan bersama, harus dikerjakan secara bersama-sama dengan memaksimalkan segala potensi yang ada dalam organisasinya. Sehingga yang ada dalam diri pegawainya adalah bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. kepemimpinan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) yang di dalamnya terdapat model motivasi internal yang menggabungkan visi, keyakinan, cinta sesama manusia, teori spiritual di tempat kerja dan daya tahan spiritual, serta outcome organisasi yang terdiri dari komitmen dan produktivitas (Shofwa, 2023: 10)

Pendidikan tidak hanya membuat keterampilan semakin tinggi, peningkatan gaji, dan pengangguran yang lebih rendah, tetapi juga

kesehatan yang lebih baik, namun proses pendidikan tentunya bukan sesuatu yang mudah. Pendidikan memerlukan berbagai sumber daya yang saling mendukung, memerlukan system penyelenggaraan yang baik dan sistem evaluasi yang seimbang dan berkesinambungan. Faktanya, sumber daya yang dibutuhkan khususnya sumber daya manusia yakni guru, belumlah maksimal. Komitmen guru belum maksimal dalam hal mendukung tujuan pendidikan.

Dalam observasi awal dan wawancara tanggal 12 Desember 2023 ditemukan bahwa dalam menjalankan tugas guru banyak yang datang dan pulang ke sekolah sesuai dengan keinginan, masuk mengajar sering tidak tepat waktu disebabkan banyak ngobrol dengan guru lain atau asyik sendiri dengan pekerjaannya, tanpa peduli dengan teman sejawatnya. Penyelesaian tugas tidak bisa tepat waktu, masih kurang nya tanggung jawab atas penyelesaian tugas-tugas disekolah seperti ketika mengajar di kelas tidak mempunyai rencana pembelajaran, sehingga ketika menyampaikan materi pelajaran di kelas hanya berpatokan pada buku paket yang ada, komunikasi antar pribadi guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan murid perlu ditingkatkan, serta rendahnya keprofesionalan dalam mengajar maupun dalam mematuhi perintah pemimpin di sekolah tersebut.

Dalam kegiatan keseharian di sekolah masih ada guru yang pada pagi hari terlambat datang, belum lagi masuk mengajar tidak tepat waktu, ada guru yang merokok di lingkungan sekolah, ada guru yang berpakaian tidak rapi, ada guru lambat menyelesaikan tugas dari kepala

sekolah, ada guru yang tidak melakukan pengayaan materi dan hanya berpegang pada buku paket, ada guru yang melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa asal-asalan dengan tidak berpegang sesuai aturan dalam penilaian, ada guru yang tidak mampu menggunakan fasilitas teknologi dalam mengajar dan ada guru yang tidak peka atau tidak peduli pada teman sejawat.

Selain itu, model kepemimpinan kepala sekolah harusnya menunjukan gaya instruktif, tetapi pada kenyataanya kepala sekolah jarang memberikan arahan yang spesifik terhadap kegiatan pembelajaran, sehingga kurangnya tanggung jawab atas penyelesaian tugas-tugas disekolah seperti ketika mengajar di kelas tidak mempunyai rencana pembelajaran, ketika menyampaikan materi pelajaran di kelas hanya berpatokan pada buku paket yang ada. Selanjutnya kepala sekolah kurang memberikan motivasi untuk guru berinovasi dalam pembelajaran contoh beberapa guru mengajar hanya menggunakan Teknik ceramah dan kepala sekolah belum menggambarkan gaya konsultatif dalam memimpin. Dalam situasi lain, yakni kepala sekolah juga minim berpartisipasi dalam program yang diselenggarakan . Kepala sekolah juga sering melakukan dan mengambil kebijakan sendiri dalam keputusan, misalnya dalam hal penerimaan siswa baru. Hal ini disebabkan kepala sekolah kurang menerapkan gaya delegating terhadap bawahannya.

Kepemimpinan membutuhkan sebuah perubahan, namun perubahan yang dilakukan terus menerus dalam organisasi akan menimbulkan dua tipe permasalahan yaitu makin berkurangnya pekerja rutin dan para pekerja

sering menolak adanya perubahan. Hal ini menyebabkan banyak muncul perilaku-perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan baik yang bersifat positif maupun negative salah satunya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), OCB merupakan suatu kemauan atau kesadaran seseorang untuk memberikan sesuatu yang lebih baik waktu maupun tenaga semata-mata untuk kebaikan dan keberhasilan organisasi tanpa mempertimbangkan penghargaan dari apa yang dilakukannya (Imron, 2018 : 59-60)

Kualitas pendidikan yang baik memiliki spesifikasi dan standar yang tenaga semata-mata telah disesuaikan dengan karakteristik total layanan yang sesuai dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan yang dinyatakan dan tersirat. Artinya kualitas berfungsi dengan baik apabila kepuasan pelanggan dan biaya kompetitif telah terpenuhi. Sekolah sebagai organisasi membutuhkan perilaku kewargaorganisasian yang sering dilakukan melebihi dari kewajiban tugasnya (*extra role*). Peran ini sangat dibutuhkan untuk mendukung tercapaianya tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Kegiatan pendidikan di sekolah menempatkan sekolah sebagai salah satu institusi sosial yang keberadaannya melaksanakan kegiatannya mengadakan pembinaan potensi guru dan trasformasi nilai budaya bangsa yang bertanggung jawab proses pengembangan kemampuan individualis, moralitas, dan sosialitas guru di sekolah. Kegiatan inti disekolah mengelola kegiatan SDM yang diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Lulusan sekolah diharapkan dapat

memberi kontribusi terhadap pembangunan bangsa. Sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan oleh orang-orang yang professional, berkomitmen, berkompeten dan memiliki motivasi kerja.

Komitmen adalah sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh- sungguh guna kepentingan organisasi dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam sebuah organisasi. Menurut Madjid (2016) beberapa studi tentang guru mengatakan bahwa selain persoalan kemampuan profesional guru, maka hal yang tidak kalah pentingnya adalah komitmen, disiplin dan motivasi kerja. Hasil kerja guru akan baik apabila guru memiliki kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan ajar, disiplin dalam mengajar dan tugas lainnya, memiliki kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, bekerjasama dengan seluruh anggota sekolah, kepemimpinan yang menjadi tauladan bagi peserta didik, berkepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing peserta didik, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya.

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 dalam tujuan kita adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dengan organisasi. Guru 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 (Rasto, 2016).

Kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas kependidikan sangat bergantung pada kemampuan guru dalam melaksanakan fungsinya sebagai seorang pengajar di sekolah. guru sebagai pemimpin dikelas harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu guru mempunyai peranan penting dan tanggung jawab yang berat, sehingga memerlukan suatu kecakapan dan kompetensi yang tinggi dalam berbagai bidang terutama pada profesi yang diembannya selaku pemimpin dan pengelola dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah.

Sedangkan upaya guru mengembangkan diri mencerminkan adanya komitmen guru terhadap tugas tugasnya. Komitmen meliputi tiga aspek yaitu: 1) komitmen afektif, adalah komitmen yang dilandasi oleh rasa keinginan yang tumbuh dari: identitas kepribadian, kepercayaan, hubungan baik dan keterlibatan personal; 2) komitmen kontinum, yaitu komitmen yang dilandasi preferensi adanya investasi, ketergantungan, dan pengorbanan secara sosial maupun secara ekonomi; 3) komitmen normatif, adalah komitmen yang dilandasi internalisasi norma dan konstruk psikologis organisasi sehingga tumbuh rasa berbagi tanggung jawab. Namun berdasarkan observasi, ternyata masih ada sebagian guru yang kurang memiliki komitmen terhadap tugas-tugasnya.

Untuk terciptanya budaya kerja yang baik dalam sebuah organisasi diperlukan model kepemimpinan yang dapat mendukung munculnya komitmen dan perilaku kewargaorganisasian. Dari hasil observasi ke beberapa sekolah Dasar di kecamatan Parakan kabupaten Temanggung yang penulis lakukan, beberapa sekolah dengan basic agama yang kuat memenuhi indicator bahwa model kepemimpin yang dilakukan kepala sekolah adalah kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*). Para kepala sekolah ini menerapkan dimensi spiritual dalam memimpin organisasinya. Harapannya akan menciptakan suatu visi dimana anggota-anggota organisasinya mengalami perasaan terpanggil dalam hidupnya, menemukan makna dan membuat sesuatu yang berbeda, membangun suatu budaya organisasi yang cinta altruistic dimana pemimpin dan pengikutnya saling perhatian, peduli dan menghargai.

Kecamatan Parakan merupakan kecamatan di Kabupaten Temanggung yang berada disebelah barat kota berjarak sekitar 7 km. Kecamatan yang awalnya adalah ibukota Kabupaten Temanggung merupakan daerah yang banyak memiliki seolah baik mulai dari tingkat TK-SD-SMP dan SMU/SMK.

Berdasarkan uraian di atas penulis ingin meneliti lebih lanjut terkait Perilaku Kewargaorganisasian dilihat dari Kepemimpinan Spiritual melalui komitmen guru pada SD di Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung, karena berdasarkan observasi yang peneliti lakukan baru sebatas perilaku kewargaorganisasian dilihat kepemimpinan spiritualitas tanpa ada mediasi

atau intervening dari komitmen guru yang menguatkan atau melemahkan variable dependen. Sejauh temuan kami terkait penelitian yang menggunakan mediasi dalam perilaku kewargaorganisasian adalah penelitian Luthfi Nurcholis yang hasilnya adanya signifikasi antara kepemimpinan spiritualitas terhadap perilaku kewargaorganisasian (Nurcholis, 2022 : 241). Hal ini diperkuat lagi dengan study literatur (Dianti et al., 2024:11) mengemukakan tentang kepemimpinan spiritual, perilaku kewarganisasian, dan komitmen organisasi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual berkontribusi positif terhadap perilaku kewargaorganisasian dan komitmen organisasi. Dan melihat kondisi sekarang ini masih banyak guru yang kurang mempunyai komitmen dalam bekerja dan perilaku kewargaorganisasian yang baik, maka penulis sangat ingin melakukan penelitian selanjutnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah berikut ini:

1. Bagaimanakah kepemimpinan Spiritual kepala sekolah di SD se Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung?
2. Bagaimanakah perilaku kewargaorganisasian guru di SD se Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung?
3. Bagaimana komitmen guru di SD se Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung ?

4. Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan spiritual kepala sekolah terhadap perilaku kewargaorganisasian melalui komitmen guru di SD se Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini ada tujuan-tujuan yang akan peneliti uraikan sebagamana berikut ini:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan spiritual kepala sekolah di SD se Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung.
2. Untuk mengetahui perilaku kewargaorganisasian guru di SD se Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung.
3. Untuk mengetahui komitmen guru di SD se Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual kepala sekolah terhadap perilaku kewargaorganisasian melalui komitmen guru di SD se Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan kualitas dan kuantitas pendidikan di Sekolah Dasar dan pengalaman dunia kerja yang akan di terapkan setelah lulus nanti, tentang Perilaku kewargaorganisasian dilihat dari Kepemimpinan Spiritual Kepala sekolah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk menambah pengetahuan tentang perilaku kewargaorganisasian dilihat dari kepemimpinan spiritual Kepala sekolah melalui komitmen guru dan dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi penelitian lanjutan dengan menggunakan variable lainnya.

b. Bagi mahasiswa

1) Memperoleh pengalaman belajar ilmu praktis yang aktual, relevan, bermanfaat, dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

2) Mendapat pendampingan *(mentorship)* dari praktisi ahli panutan.

3) Berjejaring dengan pengajar praktisi ahli dan menyadarkan mahasiswa akan potensi mereka di dunia kerja.

4) Memperoleh pengalaman belajar *hard skills* dan *soft skills* sebagai penguat keterampilan mahasiswa.

5) Memperkuat dan menambah kompetensi mahasiswa.

c. Manfaat bagi praktisi Pendidikan dan pengambil keputusan Lembaga Pendidikan

1) Praktisi Pendidikan di harapkan agar semua guru atau tenaga Pendidik dan kependidikan di sekolah ikut berperan aktif dalam rangkat peningkatan perilaku kewargaorganisasian dan komitmen dengan memberi teladan yang baik dari pembiasaan-pembiasaan

dalam berorganisasi.

2) Meningkatkan citra sekolah di mata masyarakat umum.

3) Pengambil keputusan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam mendapatkan sebab dari masalah yang terjadi di lembaga sehingga dapat di selesaikan dengan lebih variatif dan solutif.

4) Meningkatkan kualitas lulusan sekolah

d. Manfaat bagi praktisi dan dunia kerja

1) Memperoleh informasi tentang kepemimpinan spiritualitas dan komitmen terhadap perilaku kewargaorganisasian serta keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

2) Meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang unggul untuk membemtuk pangkalan bakat (*Talent pool*) melalui perilaku kewargaorganisasian yang baik.

3) Menjadi bagian dari penggerak kemajuan pendidikan Indonesia.

4) Meningkatkan *sense of purpose* praktisi terutama dalam kepemimpinan spiritualitas dan komitmen.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian yang Relevan

Sejauh penelusuran peneliti, terdapat penelitian yang memiliki hubungan dengan penelitian yang peneliti lakukan, diantaranya : Penelitian Luthfi Nucholis dkk tentang "*Peningkatan Komitmen afektif berbasis Islamic work ethics, spiritual leadership dan perceived organizational Support terhadap organizational citizenship behavior*" pada pegawai Pengadilan Tinggi Jawa Tengah dengan kesimpulan bahwa Kepemimpinan spitualitas berpengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian. Hal ini memberikan pengertian bahwa semakin pemimpin mampu menerapkan nilai-nilai spiritual ke dalam praktek kepemimpinannya, maka akan semakin menambah tingginya keyakinan dan dukungan pegawai terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi, sehingga hal itu tentu akan semakin menambah perilaku pegawai untuk bekerja secara ekstra (Nurcholis & Palupi, 2022: 9)

Berbeda dengan penelitian Khoiritul Idawati dan Hanifuddin Mahadun dalam penelitiannya berkesimpulan bahwa spiritual leadership berpengaruh pada organizational citizenship behavior. Hal ini ditekankan juga bahwa perilaku kewargaorganisasian juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Hasil penelitian menyebutkan bahwa :

"*Which states that spiritual leadership has a significant positive impact on OCB. The positive path coefficient sign indicates a unidirectional relationship between spiritual leadership and OCB. These results suggest that the better spiritual leadership, the more organizational citizenship behavior increase"*.

Artinya kepemimpinan spiritual memiliki dampak positif yang signifikan terhadap

OCB, koefisien jalur positif menunjukkan hubungan searah antara kepemimpinan spiritual dan OCB. Kepemimpinan spiritual yang baik, semakin baik pula perilaku kewargaorganisasian yang meningkat. (et al., 2022: 586).

Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian Putu Gede Subhaktiyaya dkk berkesimpulan bahwa menerapkan kepemimpinan spiritual dalam manajemen pendidikan tinggi dapat mendorong pengembangan OCB di kalangan dosen. Hasil penelitian bahwa kepemimpinan spiritual menunjukkan dampak positif dan signifikan pada OCB. Di antara gaya kepemimpinan yang diuji dalam penelitian ini, spiritual kepemimpinan memberikan pengaruh terbesar pada OCB dosen universitas (Subhaktiyasa et al., 2023 : 232).

Sementara Achmad Sani Supriyanto dalam penelitian yang dilakukan tahun 2020 menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual ada hubungannya dengan OCB (Supriyanto et al., 2020 : 1111). Hal ini juga didukung oleh penelitian Jasman Syarifuddindan Andri Soemitra yang berkesimpulan bahwa spiritual leadership berpengaruh terhadap OCB. *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior* (Hasibuan 2022 : 13). Demikian pula dalam penelitian yang lain oleh Dhea Zahra dan Onan Marakali Siregar berkesimpulan bahwa emakin tinggi komitmen karyawan terhadap oprganisasi maka kerja pada karyawan pengolahan pabrik PTPN IV Bah Butong, maka akan semakin meningkat OCB karyawan . Dengan tingginya komitmen pada karyawan maka karyawan akan memiliki *bonding* yang kuat dan tidak akan meninggalkan perusahaan. (Zahra & Siregar, 2023 : 12).

Selain itu penelitian Nur Wahyu Lestari dkk menunjukkan bahwa

komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pengaruh positif berarti bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang searah terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Toserba dan Swalayan Purnama Godean (Lestaria Nur et al., 2021 :7).Sementara itu penelitian Sihombing dkk berkesimpulan bahwa hasil penelitian yang dilakukan secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (Sihombing et al., 2023 : 5)

Untuk mendukung tentang kepemimpinan spiritual, dimana spiritualitas menjadi salah satu model kepemimpinan yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah, maka dalam penelitian Imron dan Warsah menyimpulkan bahwa spiritualitas mempunyai peran yang sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Magelang (Imron & Warsah, 2019 :228)

Dari paparan penelitian diatas, kebanyakan penelitian yang dilakukan masih sebatas pengaruh kepemimpinan spiritualitas terhadap OCB dan komitmen atau pengaruh komitmen terhadap OCB. Adapun yang melakukan penelitian pengaruh kepemimpinan spiritualitas kepala sekolah terhadap OCB melalui komitmen guru sebagai variable intervening belum dilakukan. Selain itu penelitian-penelitian diatas lebih banyak dilakukan kepada karyawan baik karyawan perusahaan atau instansi-instansi swasta dan pemerintah. Oleh karena itu penelitian-penelitian tersebut belum tergenaralisir dan baru terbatas pada intansi tertentu. Adapun penelitian terhadap para guru dan pendidik belum

dilakukan, maka dari itu penelitian ini perlu dilaksanakan.

B. Kajian Teori

1. Konsep Kepemimpinan Spiritual

Kepemimpinan spiritual terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan dan spiritual. Kepemimpinan secara bahasa menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2005) berasal dari kata dasar "*pimpin*" dengan mendapat awalan menjadi *"memimpin*" maka diartikan menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing dalam perkataan ini dapat disamakan pengertiannya dengan mengetahui, mengepalai, memandu dan melatih dalam arti mendidik dan mengajari supaya dapat mengerjakan sendiri (Hamid, 2020 :43)

Dalam bahasa Arab, kepemimpinan sering diterjemahkan dengan *al-riâyah, al-imârah, al-qiyâdah, atau al-za'âmah*. Akan tetapi, untuk menyebut kepemimpinan pendidikan, para ahli menggunakan istilah *qiyâdah tarbawiyah* (Hidayat & Wijaya, 2017 :278). Kata *al-ri'âyah* atau *râ'in* diambil dari hadits Nabi: *kullukum râ'in wa kullukum masûlun 'an ra'iyyatihi* (setiap orang di antara kamu adalah pemimpin yang bertugas memelihara) dan bertanggung jawab atas kepemimpinannya. Selain itu kata pemimpin juga terdapat damal QS Al Baqarah ayat 30 :

> *"* (*Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman ke pada para malaikat, "Aku hendak menjadi kan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak men□jadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memujiMu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sesungguh nya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui*."(Kementerian Agama, 2014 :6-7)

Kepemimpinan menurut Nawawi dan Martini (Rahmat, 2017:35) adalah

kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatankegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Menurut Musdiani menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang untuk memperoleh kepatuhan, kepercayaan, respons, kerja sama untuk menyelesaikan tugas (Hamid, 2020 : 43). Kepemimpinan adalah sikap dan prilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektifitas guna mencapai tingkat produktifitas sesuai dengan yang telah ditetapkan (Setyadi, 2021 :78).

Menurut *National College for School Leadership* dalam Lia Yuliana (Yuliana, 2021 :5), *"leadership is a true commitment of a person to empower others to act in achieving organizational goals."* Kepemimpinan adalah sebuah komitmen sejati seseorang untuk memberdayakan orang lain supaya dapat bertindak dalam pencapaian tujuan organisasi. Sementara menurut Robbins dan Judge (2015) ada beberapa hal untuk mengidentifikasi kepercayaan terhadap seorang pemimpin yaitu : 1) Integritas yang dimaksud mengacu pada kejujuran dan kebenaran. integritas dianggap hal yang paling penting bagi kebanyakan orang, salah satu contoh pemimpin yang berintegritas bagi kebanyakan orang adalah pemimpin yang konsisten antara apa yang dikatakan dengan apa yang dilakukan, 2) Kebajikan dalam arti bahwa seorang pemimpin dapat membuat ketertarikan dari para pengikutnya walau jika tidak sedang bersama, salah satu contohnya adalah

pemimpin yang memperhatikan dan mendukung pengikutnya dan juga bisa membangun ikatan emosional, 3) Kemampuan, yang mencakup pengetahuan dan keahlian dalam pekerjaannya hingga kemampuan interpersonal, pemimpin yang memiliki kemampuan dan keyakinan atas kemampuannya akan membuat pengikut atau bawahannya juga yakin akan bekerja secara efektif. (Sudadi, 2022 :13-14).

Adapun yang menjadi indikator kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah Perilaku yang berorientasi pada tugas (*structure initiating*) dan *human relation* (Hamid, 2020 :50). Adapun perilaku yang berorientasi pada tugas (*structure initiating*) yaitu meliputi: (1) mengutamakan pencapaian tujuan, (2) menilai pelaksanaan tugas bawahan, (3) menetapkan batas-batas waktu pelaksanaan tugas, (4) menetapkan standar tertentu terhadap tugas bawahan., (5) memberi petunjuk-petunjuk kepada bawahan, (6) melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas. Sedangkan Perilaku yang berorientasi pada *human relation,* yaitu meliputi: (1) melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, (2) bersikap bersahabat, (3) membina hubungan kerjasama dengan baik, (4) memberikan dukungan terhadap bawahan, (5) menghargai ide atau gagasan, (6) memberikan kepercayaan kepada bawahan.

Kepemimpinan disekolah menjadi sangat penting untuk dilakukan oleh kepala sekolah sehingga tujuan sekolah tercapai. Perintah untuk memimpin sekolah ini sebagaimana dalam Q.S An Nissa Ayat 59 yang berfirman :

> *"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan*

pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya"(Kementerian Agama, 2014 : 125).

Variabel-variabel penting dalam kepemimpinan yaitu *starting conditions* atau kondisi awal, *institutional design* (desain kelembagaan), *leadership* (kepemimpinan), dan *collaborative process* atau proses kolaboratif sebagaimana dilihat dalam gambar dibawah ini :



Gambar 1.1. Variabel dalam Kepemimpinan

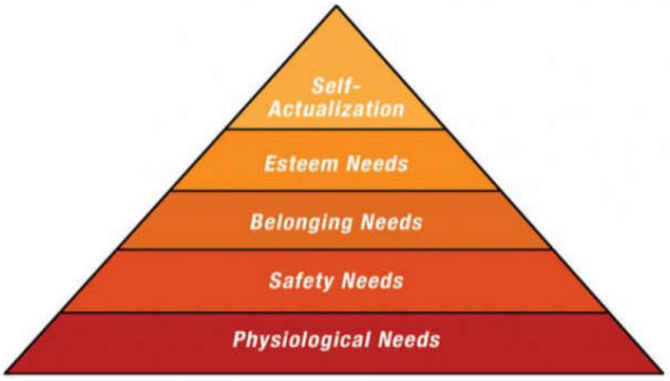
Dari beberapa pengertian kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan kepala sekolah mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Jika kepemimpinan dilakukan kepala sekolah maka tujuan sekolah akan tercapai dengan kepemimpinan yang baik. Kepala sekolah dapat melakukan dua macam hubungan baik melalui structural maupun relasi.

Istilah "*spiritual*" berasal dari bahasa inggris dengan kata dasar "*spirit*" yang memiliki makna antara lain jiwa, roh, semangat, hantu, moral dan tujuan atau makna yang hakiki. Sedangkan dalam bahasa arab istilah spiritual terkait dengan yang rohani dan jasmani dari segala sesuatu. Spiritual menurut Imron menyatakan bahwa spiritual adalah segala perbuatan baik yang berorientasi filosofis, berusaha untuk memiliki arti

serta memiliki nilai transenden dan disandarkan hanya untuk mengabdi kepada Allah. Spiritual pada hakekatnya adalah setiap tindakan manusia yang memiliki tujuan mulia dan memiliki nilai transenden (Imron, 2018 :29). Hal ini juga di ungkapkan oleh Perrin bahwa spiritualitas adalah pengalaman kehidupan manusia yang dapat didefinisikan sebagai suatu keterlibatan sadar dalam proyek integrasi kehidupan melalui transendensi-diri kearah nilai tertinggi yang seseorang terima (Shepherd, 2018 :125)

Spiritualitas juga merupakan pengalaman atau mengenal Tuhan yang dilakukan secara pribadi juga merupakan pemaknaan mendalam tentang eksistensi diri hidup didunia. Abraham Maslow menyebutkan eksistensi diri dengan istilah aktualisasi diri yaitu terdapat dalam Hierarki Kebutuhan Maslow yaitu terdiri dari: (1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*). Yang termasuk kategori kebutuhan ini seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex. (2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Kebutuhan ini tidak hanya menyangkut kebutuhan fisik semata, akan tetapi juga kebutuhan mental, psikologis, dan juga intelektual. (3) Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*); (4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*). Kebutuhan ini pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.(5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*). Kebutuhan ini menyangkut tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata (Imron, 2018 :30).

Teori tersebut digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.2. Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

Dari hirarki Maslow diatas menunjukkan bahawa kebutuhan tertinggi dari manusai adalah aktualisasi diri, aktualisasi diri inilah yang sering disebut dengan taha[am spiritualitas seseorang. Aktualisasi manusia yang tertinggi dalam Islam adalah penghambaan dan kepatuhan secara totalitas hanya kepada Allah SWT yang disampaikan pada QS Adz Dzariat ayat 56 yang artinya :

> "*Tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku*" (Kemenag, 2019 :766).

Ini merupakan tujuan penciptaan manusia dimuka bumi, amanah besar sebagai sebuah penghambaan manusia secara totalitas dalam segala aspek kehidupan. Kepemimpinan sendiri sudah banyak mengandung makna mendalam, apalagi jika digabungkan dengan spiritualitas seseorang. Yoiz Shofa (Shofwa, 2019: 42) menyebutkan bahwa Kepemimpinan Spiritual merupakan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi. Seorang *spiritual leadership* memahami pentingnya karyawan menemukan makna dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap orang

secara utuh (Astakoni et al., 2021: 2). Kepemimpinan spiritual betul-betul diupayakan dalam organisasi berdasarkan keyakinan akan nilai dan tradisi yang utuh. Dalam islam sesuai yang disampaikan dalam QS An Nisa ayat 59 tentunya keyakinan akan Allah semata menduduki keyakinan yang paling tinggi.

Menutut Luthans dalam Made Purba (2021) nilai nilai spiritual tercakup dalam hubungan antara nilai dan etika bisnis, sebab konsep spiritualitas memang telah digambarkan dalam teori perilaku organisasional seperti: nilai, etika, motivasi, kepemimpinan, dan keseimbangan antara hidup dan pekerjaan. S*piritual leadership* merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang menjadi alternative pola kepemimpinan klasik. Di dalam kepemimpinan spiritual terdapat motivasi intrinsik yang terdiri dari visi, harapan/keyakinan, dan cinta altruistik (perhatian lebih terhadap kesejahteraan orang lain), yang terdiri dari dua kebutuhan spiritual yaitu rasa dari panggilan suara dan hubungan sosial (Silalahi, 2022:115). Kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual. Dimensi Spiritual inilah yang memperkuat untuk seseorang menjalankan organisasinya. *Spiritual leadership* memiliki lima aspek yaitu visi, harapan atau kepercayaan, cinta altruistik, keterpanggilan atau makna dan keanggotaan (Astakoni et al., 2021:10).

Kepala sekolah harus memiliki dimensi spiritual ini dalam kepemimpinannya agar organisasi yang dipimpinya dapat berjalan sesuai

dengan spirit, baik dan tujuan bersama dapat tercapai. Elkins dkk dalam Imron (Imron, 2018 :43-47) menyatakan spiritualitas memiliki beberapa dimensi yaitu : 1) *A transcendent dimension* (Dimensi transenden), yaitu: konsep yang mendasarkan bahwa dalam hidup ini ada hal yang transenden (di luar jangkauan akal manusia) ; 2) *Meaning and purpose in life* (Dimensi makna dan tujuan hidup), yaitu: pencarian akan makna dan tujuan hidup, dan dari pencarian ini timbul keyakinan bahwa hidup adalah betul-betul bermakna, dan eksistensi seseorang punya tujuan ; 3) *Mission in life* (Dimensi misi hidup), yaitu sebuah kesadaran akan "lapangan kerja". Dia mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kehidupan, sebuah panggilan yang harus dijawab, misi yang harus diemban, atau bahkan taqdir yang harus dijalani; 4) *Sacredness of life* (Dimensi kesucian hidup), yaitu bahwa hidup ini sarat dengan kesucian dan sering mengalami kesadara akan pesona, takjub, dan keajaiban meskipun tidak beragama; 5) *Material values* (meaning that material things are valued but not sought as the end of spiritual pursuits. (Dimensi kepuasan spiritual). Seorang spiritualis menghargai benda-benda materiil seperti uang dan kekayaan, tapi tidak mencari kepuasan puncak dengan itu, juga tidak menggunakannya sebagai ganti akan kebutuhan spiritual yang tidak tepenuhi; 6) *Altruism* (Dimensi altruisme). Seorang spiritualis percaya bahwa kita semua adalah penjaga persaudaraan, tersentuh dengan sakit dan derita orang lain; 7) *Idealism* (Dimensi idealisme). Dimensi ini memandang bahwa Spiritualis adalah seseorang yang visioner, berkomitmen terhadap perbaikan dunia; 8)

Awareness of the tragic (Dimensi kesadaran akan adanya penderitaan). Sebuah kesadaran akan realitas tragis eksistensi manusia. Dia sadar betul akan sakit, derita dan kematian manusia; 9) *Fruits of spirituality* (Hasil dari spiritualitas), yaitu bekas atau atsar yang dimiliki oleh seseorang dalam hidupnya.

Sedangkan menurut Tobroni dalam (Shofwa, 2013:10) seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan spiritual adalah seorang pemimpin yang memiliki karakteristik sebagai berikut : (1) Kejujuran sejati, (2) *Fairness*, (3) Semangat amal shaleh, (4) Membenci formalitas dan *organized religion,* (5) Sedikit bicara banyak kerja dan santai, (6) Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain, (7) Keterbukaan menerima perubahan, (8) Pemimpin yang dicintai, (9) *Think Globally and act locally,* (10) Disiplin Tetapi Fleksibel dan Tetap Cerdas dan Penuh Gairah, (11) Kerendahan Hati.

Spiritual leadership adalah karakter seorang pemimpin yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual, seperti kemampuan untuk mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi, dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang, dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainya sehingga memunculkan sikap seperti saling menghargai, saling menghormati, kejujuran, serta sikap saling membantu satu sama lain. *Spiritual Leadership* merupakan sosok seorang pemimpin yang dapat menerapkan nilai-nilai spiritual ke dalam praktik kepemimpinan sehari-hari.

Tujuan dari spiritual leadership adalah membentuk values, attitude, dan behavior yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga menggapai rasa spiritual survival. Gagasan, energi, nilai, visi, dorongan dan panggilan hidup akan muncul dalam diri ketika spiritualitas tumbuh dan berkembang.

Kepemimpinan spiritual meliputi tugas menciptakan suatu visi dimana anggota-anggota organisasi mengalami perasaan terpanggil dalam hidupnya, menemukan makna dan membuat sesuatu yang berbeda, membangun suatu budaya social atau organisasi berdasarkan cinta altruistik dimana pemimpin dan pengikut sungguh-sungguh saling perhatian, peduli dan menghargai satu sama lain sehingga menghasilkan keanggotaan, merasa dipahami dan dihargai.

2. Konsep Komitmen

Menurut Tamara dalam (Afifa, 2022 :3) menyatakan bahwa komitmen berasal dari kata *Commitment* dari Bahasa Latin Commitere, *to connent, entrust-the state of being obligated or emotionally impelled*, adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (i'tiqad). Komitmen adalah itikat atau niat karena janji atau sumpah untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen guru profesional merupakan suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai

sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dimensi perilaku penting untuk menilai kecenderungan anggota organisasi, sehingga individu tersebut mampu bertahan di suatu organisasi. Komitmen berupa kemauan seseorang untuk mengikat diri serta mampu memberikan bukti loyalitas pada organisasi karena merasa dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut. Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Berkaitan dengan dengan profesi seorang guru, maka komitmen dapat didefnisikan sebagai sikap yang menggambarkan kesetiaanya kepada profesi guru dan sekolah tempat guru tersebut bekerja. Komitmen kerja guru merupakan suatu hubungan antara individu dalam hal ini guru dan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sebagai seorang guru dalam mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran (Aslindawati et al., 2022: 3). Rasa identifikasi yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya merupakan salah satu bentuk komitmennya. Individu tersebut akan menunjukkan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Guru yang memiliki etos kerja yang baik akan tampak lebih ekstra tekun dan memiliki komitmen untuk bekerja. Komitmen guru dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan

dan teknologi. Selanjutnya komitmen dapat diukur dengan tiga indikator antara lain komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen dalam (Prihatinni, 2022:47) dibagi dalam kategori dalam: 1) Komitmen afektif *(affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dalam organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi; 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi karena mereka membutuhkannya; 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan Perasaan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup baik hidupnya.

Hal ini juga tidak jauh dari pendapat Luthans dalam (Imron, 2018:50-51) yang menegaskan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu :

(1) komitmen afektif atau kepedulian. Komitmen ini berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan keterkaitan emosi pada organisasi dan suatu kepercayaan terhadap nilai-nilainya. Seorang pegawai mungkin akan tetap peduli pada organisasi karena organisasi tersebut peduli dengan lingkungan seperti yang disukainya; (2) komitmen berkelanjutan komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut dan (3) komitmen normatif atau baku. Komitmen ini berkaitan dengan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral dan etika dan perasaan- perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi.

Sedangkan komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu (kontrak) dengan penuh rasa tanggung jawab (Paripurna et al., 2019:3) Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Dalam (Astakoni et al., 2021:5) Mowday; Steers; Porter mengemukakan bahwa sebagai sikap, komitmen organisasi (*organizational commitment)* paling sering dikategorikan sebagai berikut : 1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; 3) keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Armstrong (2006) mengemukakan bahwa komitmen

organisasional merujuk pada kecintaan dan loyalitas.

Sementara menurut Edison *et al*. (Tampubolon, 2020:6) terdapat empat dimensi yang dapat digunakan dalam mengukur komitmen organisasi, yaitu: 1) Faktor Logis, pegawai atau karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanyapertimbangan yang logis, 2) Faktor Lingkungan, pegawai atau karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang mereka rasakan cukup menyenangkan, 3) Faktor Harapan, pegawai atau karyawan merasa mempunyai kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, 4) Faktor Ikatan Emosional, pegawai atau karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi didalam organisasi. Grego Planer menyebutkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam mendorong munculnya *OCB* (*organizational citizenship behavior*). Selanjutnya oleh Meyer dan Allen telah menjadi model dominan untuk mengukur komitmen organisasi. Model ini terdiri dari tiga dimensi yaitu afektif, kelanjutan (continuance) dan normatif. (Faraz et al., 2023:3)

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk melihat komitmen guru diwujudkan dengan keterlibatan mereka di dalam pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Sebagai pendidik, indikator komitmen guru diantaranya; komitmen terhadap profesinya sebagai pembelajar, komitmen terhadap sekolah sebagai satu unit sosial, komitmen terhadap kegiatan akademik sekolah, komitmen terhadap siswa-siswi sebagai individu yang unik, komitmen terhadap masyarakat sebagai fungsi

dan signifikasi sosial, dan komitmen untuk menciptakan pembelajaran bermutu.

Dari indikator tersebut saling berkaitan dan melengkapi suatu komitmen penuh yang diberikan oleh seorang guru yang profesional. Sering ditemukan ciriciri komitmen guru yang rendah; kurang peduli masalah masalah siswa, kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk memikirkan masalah yang berhubungan dengan tugasnya, hanya peduli tugas-tugas rutin, atau juga kurang peduli tugastugas pokok. Maka dapat disimpulkan inikator komitmen guru yaitu memulai pembelajaran dengan efektif, tingginya perhatian terhadap siswa-siswi, banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan, bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain, menguasai materi pelajaran, Menerapkan strategi pembelajaran yang efektif, Memanfaatkan sumber belajar/media, Memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran, Menggunakan bahasa yang benar dan tepat, Mengakhiri pembelajaran dengan efektif. Hal ini dapat dilihat juga dari bagaimana guru melaksanakan pembelajaran dikelas.

3. Konsep Perlilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior/OCB)

Kinerja guru merupakan gabungan dari perilaku *in-role* dan perilaku *extra-role* guru. Perilaku *in-role* adalah tindakan guru yang ditunjukkan melalui tugas-tugas yang telah ditetapkan sekolah dalam uraian tugas guru (jobdes), wajib dikerjakan serta mendapatkan penghargaan formal perusahaan. Perilaku *extra-role* adalah tindakan guru untuk mengerjakan

tugas-tugas lain di luar uraian tugas guru yang ditetapkan sekolah, dikerjakan dengan sukarela, dan tidak diakui dalam penghargaan formal dari sekolah. Menurut Wibowo dalam (Lestaria Nur et al., 2021:3) bahwa organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang mau mengerjakan melebihi dari tugas yang diberikan dan mengusahakan kinerja melebihi yang diharapkan. Hal inilah yang sering disebut Perilaku kewargaorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*).

Organ *et al.* dalam (Setyadi, 2021;100) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku *extra-role* karyawan dalam suatu kelompok kerja yakni perilaku yang gemar melakukan tugas-tugas lain di luar tugas-tugas utama seperti yang disebutkan dalam uraian tugas karyawan tersebut, secara eksplisit tindakan itu tidak diakui dalam sistem penghargaan formal perusahaan, secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. Hal ini bisa juga dilakukan oleh seorang guru dalam mengerjakan tugas-tugasnya demi tercapainya tujuan sekolah.

Demikian menurut Milliman dalam (Paripurna et al., 2019 :4) bahwa perilaku karyawan dalam organisasi (OCB) dengan tingkat spiritualitas positif, mendukung organisasi dan mendemonstrasikan komitmen pada tingkatan yang lebih besar daripada yang tidak memiliki nilai spiritual. Adanya OCB ini dapat memperlancar interaksi antar anggota organisasi, mengurangi perselisihan yang mungkin terjadi dalam perusahaan dan mampu meningkatkan efisiensi dalam sebuah perusahaan (Zahra & Siregar, 2023:2). Salah satu yang dapat mempengaruhi perilaku

kewargaorganisasian adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi inilah yang akan meningkatkan perilaku kewargaorganisasian dalam organisasi tersebut. Semakin tingi komitmen maka akan semakin tinggi pula perilaku kewargaorganisasian seseorang dalam bekerja. Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa *Organization Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku seseorang dalam menjalankan seluruh tugasnya yang melebihi dari beban yang seharusnya dikerjakan (*Extra role*). Yang mempengaruhi perilaku kewargaorganisasian diantaranya adalah spiritualitas dan komitmen organisasi.

Perilaku kewargaorganisasian memiliki tujuh dimensi sebagaimana di ungkapkan oleh Podsakoff dalam (Imron, 2018 :61-61) yaitu sebagai berikut: 1) *Helping behavior*, didefinisikan sebagai perilaku menolong yang merupakan perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan (*work related problem*). Organ membagi dimensi ini dalam dua kategori yaitu *altruism* dan *courtesy*; 2) *Sportsmanship*, didefinisikan kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan *imposition of work without complainine; 3) Organizational loyality,* merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi seperti menampilkan *image* positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, mendukung dan membela tujuan organisasi; 4) *Organizational compliance,* merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun

tidak ada pihak yang mengawasi; 5) *Individual initiative,* merupakan bentuk *self-motivation* individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar dan level yang ditetapkan. Organ menamakan dimensi ini sebagai *conscientiousness* dan mengatakan bahwa dimensi ini sulit dibedakan dengan kinerja *in-role; 6) Civic virtue,* merupakan bentuk komitmen kepada organisasi secara makro atau keseluruhan seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi; 7) *Self-development*. George dan Brief mendefinisikan dimensi ini sebagai bentuk perilaku individu yang sukarela meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang ia kuasai. Dari uraian tersebut secara rinci dijpaparkan dimensi perilaku guru yang mempunyai perilaku kewargaorganisasian yang mapan dan optimal disekolah.

Menurut Setyawan dkk menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaorganisasian adalah motivasi internal dan komitmen afektif, dimana keduanya didukung oleh pendapat Rothmann & Coetzer (2003) menyatakan terdapat lima faktor dalam kepribadian yang mengarahkan pada kesuksesan yaitu *low neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, dan conscientiousness* (Setiawan et al., 2020:25). Organ dalam (Grasiaswaty, 2021:30) menyarankan agar dalam konteks empiris dunia kerja, konstrak tersebut dapat dijadikan satu dengan *helping behavior* yang menjadikan konsep perilaku

kewargaorganisasian terbagi jadi 3 dimensi, yaitu *helping behavior, sportmanship dan civic virtue.* Dari beberapa pendapat yang dikemukakan terdapat kesimpulan satu sama lain saling menguatkan indikator-indikator dari variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

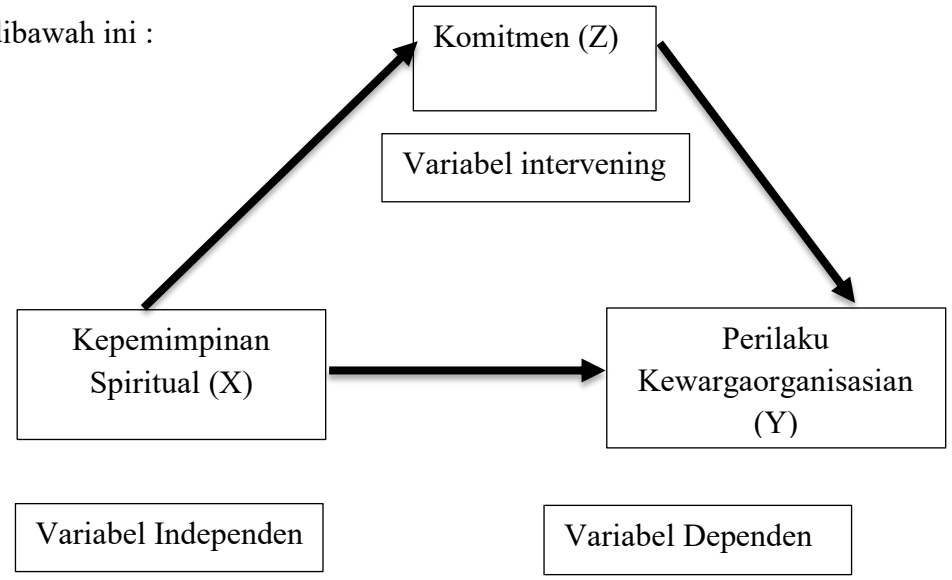
C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori *Organization Citizenship Behavior (OCB*) adalah perilaku seseorang dalam menjalankan seluruh tugasnya yang melebihi dari beban yang seharusnya dikerjakan (*Extra role*). Yang mempengaruhi OCB diantaranya adalah spiritualitas dan komitmen organisasi. Sehingga seseorang mempunyai OCB atau tidak sangat tergantung dari seberapa besar spiritualitas dan komitmen organisasi seseorang. Sebagaimana penelitian yang dilakukann Lestari Nur Wahyu dkk (Nur Wahyu Lestaria, Inayat Hanum Indriatib, 2021:3) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Toserba dan Swalayan Purnama Godean dalam menjalankan aktivitasnya. Hal ini dikuatkan pula oleh penelitian dhae Zahra dkk yang mempertegas tentang adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong (Zahra & Siregar, 2023:2).

Kemudian dalam penelitian Paripurna dkk menunjukkan adanya pengaruh signifikan spiritualitas terhadap kenaikan komitmen organisasi (Paripurna et al., 2019:2). Selain itu penelitian yang dilakukan Idawati dan Mahadun menemukan adanya pengaruh kepemimpinan spiritualitas

terhadap *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perbankan Syariah di Malang . dengan demikiann sejauh penelusuran yang penulis dapatkan menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritualitas dan komitmen organisasi dapat memberi dampak sertam pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship behavior (OCB) pekerja atau guru.

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.3. Pengaruh Antar Variabel

Dari gambar diatas maka dapat dijelaskan bahwa perilaku kewargaorganisasian dilihat dari kepemimpinan spiritual dengan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi atau variabel intervening. Artinya guru yang mendapatkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan spiritual yang tinggi akan berpengaruh pada perilaku kewargaorganisasian dan komitmen organisasi yang tinggi. Kepemimpinan spiritual kepala sekolah yang baik dan komitmen guru yang tinggi pada akhirnya akan berdampak pada perilaku kewargaorganisasian guru juga akan semakin meningkat.

D. Hipotesis

Perumusan hipotesis merupakan tahapan penting berikutnya dari sebuah penelitian. Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan permasalahan dan hendak diuji kebenarannya. Hipotesis juga seringkali diartikan sebagai dugaan atau prediksi terhadap hasil penelitian yang diperoleh (Fauzi et al., 2022:55). Menutut Kuncoro hipotesis perlu dinyatakan dalam bentuk konsep yang dapat dinilai benar atau salah. Hipotesis berfungsi untuk memandu peneliti merumuskan hasil-hasil penelitian yang diperoleh. Karakteristik dalam hipotesis diantaranya adalah: 1) rasional; 2) Berdasarkan teori atau penelitian terdahulu; 3) Kejelasan dan ketegasan pernyataan; 4) Dapat diuji secara ilmiah.

Berdasarkan rasionalisasi pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka dapat dikemukakan pernyataan "Adakah pengaruh kepemimpinan spiritualitas kepala sekolah terhadap Perilaku Kewargaorganisasian guru melalui komitmen sebagai variabel intervening pada guru SD se Kecamatan Parakan?". Berdasarkan pertanyaan di atas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

HO : Tidak ada pengaruh kepemimpinan spiritualitas kepala sekolah terhadap Perilaku Kewargaorganisasian guru melalui komitmen sebagai variabel intervening pada guru SD se Kecamatan Parakan.

Ha : Ada pengaruh kepemimpinan spiritualitas kepala sekolah terhadap Perilaku Kewargaorganisasian guru melalui komitmen sebagai variabel intervening pada guru SD se Kecamatan Parakan.

Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian yang nanti dilakukan seharusnya

mampu menunjukkan hasil Ha, yaitu dengan penelitian yang menunjukkan hasil yang mempunyai pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan spiritual terhadap perilaku kewargaorganisasian melalui komitmen terhadap ornganisasi sebagai variabel intervening pada SD se Kecamatan Parakan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Tujuan pendekatan kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan pada populasi atau sampel tertentu dimana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis datam bersifat kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2018 :15). Penelitian ditujukan untuk mengetahui perilaku kewargaorganisasian dilihat dari kepemimpinan kepala sekolah melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada guru SD se Kecamatan Parakan.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang mendasarkan diri pada paradigma positif dalam mengembangkan ilmu pengetahuan beberapa ciri khas pendekatan kuantitatif adalah: bersandar pada pengumpulan dan analisis data kuantitatif (numerik), menggunakan strategi survei dan eksperimen, mengadakan pengukuran dan observasi, melaksanakan pengujian teori dengan uji statistik. Variabel penelitian harus terukur dengan berbagai bentuk skala pengukuran yaitu nominal, ordinal, interval atau rasio.

Untuk mendapatkan pengaruh kepemimpinnan spiritual kepala sekolah terhadap perilaku kewargaorganisasian sebagaimana kerangka penelitian diatas maka ada beberapa variabel yang dijadikan variabel intervening. Menurut Miftachul Huda dalam variabel intervening adalah variabel yang

memediasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dan mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel terikat. Variabel intervening dapat berpengaruh kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Huda dkk, 2018:12). Variabel ini merupakan variabel penyela antara variabel independent dengan variabel dependen, sehingga variabel independent tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen, variabel intervening dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

B. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini ada tiga variabel, pertama variabel independent yaitu kepemimpinan spiritual (X); kedua variabel dependen yaitu perilaku kewarga organisasian (Y). adapaun variabel intervening yaitu komitmen (Z) dimana variabel ini sebagai perantara yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel kepemimpinan spiritual kepala sekolah dan *perilaku kewargaorganisasian*.

Dari variabel-variabel tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator capaian dengan perincian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Spiritual (X)

Peneliti mengukur Kepemimpinan spiritual kepala sekolah se Kecamatan Parakan di lihat dari dimensi-dimensi yang telah dipaparkan diatas, menurut Silalahi kepemimpinan spiritual muncul karena motivasi intrinsik yang terdiri dari visi, harapan/keyakinan, dan cinta altruistik (Silalahi & Lubis, 2022:115).

Sedangkan menurut Tobroni dalam (Shofwa, 2013:10) seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan spiritual adalah seorang pemimpin yang memiliki karakteristik sebagai berikut : 1) Kejujuran sejati, 2) *Fairness*, 3) Semangat amal shaleh, 4) Membenci formalitas dan *organized religion,* 5) Sedikit bicara banyak kerja dan santai, 6) Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain, 7) Keterbukaan menerima perubahan, 8) Pemimpin yang dicintai, 9) *Think Globally and act locally* 10) Disiplin Tetapi Fleksibel dan Tetap Cerdas dan Penuh Gairah, 11) Kerendahan Hati.

Spiritual leadership memiliki lima aspek yaitu visi, harapan atau kepercayaan, cinta altruistik, keterpanggilan atau makna dan keanggotaan (Made Purba Astakoni et al., 2021:10). Aspek-aspek diatas dikuatkann oleh pendapat Elkins dkk ada dimensi-dimensi spiritual yang bisa diwujudkan dalam kepemimpinan kepala sekolah yaitu *a transcendent dimension, meaning and purpose in life, mission of life, sacredness of life, material value, altruism, idealism, awareness of the tragic, dan fruits of spirituality* (Imron, 2018:45-47).

Oleh karena itu indikator kepemimpinan dalam penelitian ini dikembangkan melalui sembilan dimensi yang dikemukakan oleh Elkins dkk dengan tetap mempertimbangkan pendapat Tobroni dan Shofwa Yozi serta Made Purba yaitu : *a transcendent dimension, meaning and purpose in life, mission of life, sacrednessof life, material value, altruism, idealism, awareness of the tragic, dan fruits of*

spirituality.

Tabel 3.1.
Indikator Variabel Kepemimpinan Spiritual

No	Indikator	Nomer Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negatif	
1	*A transcendent dimension*	1,2		2
2	*Meaning and purpose in life*	3,4		2
3	*Mission of life*	5,6		2
4	*Sacredness of life*	7,8		2
5	*Material value*	9,10		2
6	*Altruism*	11,12		2
7	*Idealism*	13,14		2
8	*Awareness of the tragic*	15,16		2
9	*Fruits of spirituality.*	17,18		2
Jumlah				18

2. Perilaku Kewargaorganisasian/Organizational Citizenship Behavior (Y)

Indikator pencapaian variabel perilaku kewargaorganisasian menurut Setyawan dkk menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaorganisasian adalah motivasi internal dan komitmen afektif, dimana keduanya didukung oleh pendapat Rothmann & Coetzer (2003) menyatakan terdapat lima faktor dalam kepribadian yang mengarahkan pada kesuksesan yaitu *low neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, dan conscientiousness* (Setiawan et al., 2020:25). Organ dalam (Grasiaswaty, 2021:30) menyarankan agar dalam konteks empiris dunia kerja, konstrak tersebut dapat dijadikan satu dengan *helping behavior* yang menjadikan konsep *Organizational Citizenship Behavior* terbagi

jadi 3 dimensi, yaitu *helping behavior, sportmanship dan civic virtue.* Dari beberapa pendapat yang dikemukakan terdapat kesimpulan satu sama lain saling menguatkan indikato-indikator dari variabel perilaku kewargaorganisasian.

Menurut Organ et al (Maryati, 2018:3) terdapat lima faktor yang mempengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior* yang baik di perusahaan, yang tentu saja dapat menjadi indikator dalam mengukur munculnya *Organizational Citizenship Behavior* itu sendiri yaitu : *Altruism, Concientiousness, Sportmanship, Courtesy, dan Civic Virtue.* Pendapat diatas juga dikuatkan oleh Podsakoff (Imron, 2018:62) menjelaskan bahwa ada tujuh dimensi yang mempengaruhi OCB yaitu *helping behavior, sportsmanship, organizational loyality, organizational compliance, individual initiative, civic virtue dan self-development*. Maka untuk selanjutnya penulis akan menggunakan tujuh dimensi ini dalam mengukur variabel perilaku kewargaorganisasian. Sebagaimana bisa dilihat dalam Table. 3.2.

Tabel. 3.2
Indikator variabel Perilaku Kewargaorganisasian

No	Indikator	Nomor Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negatif	
1	*Helping behavior*	19,20		2
2	*Sportsmanship*	21,22		2
3	*Organizational Loyality*	23,24		2
4	*Organizational Compliance*	25,26		2
5	*Individual Initiative*	27,28		2
6	*Civic Virtue*	29,30.31		3
7	*Self-Development*	32		1
Jumlah				14

3. Komitmen (Z)

Dalam (Astakoni et al., 2021:5) Mowday; Steers; Porter mengemukakan bahwa sebagai sikap, komitmen organisasi (*organizational commitment)* paling sering dikategorikan sebagai: 1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; 3) keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Armstrong (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merujuk pada kecintaan dan loyalitas.

Sementara menurut Edison *et al*. (Tampubolon, 2020:6) terdapat empat dimensi yang dapat digunakan dalam mengukur komitmen organisasi, yaitu: 1) Faktor Logis, pegawai atau karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanyapertimbangan yang logis, 2) Faktor Lingkungan, pegawai atau karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang mereka rasakan cukup menyenangkan, 3) Faktor Harapan, pegawai atau karyawan merasa mempunyai kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, 4) Faktor Ikatan Emosional, pegawai/ karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi didalam organisasi. Selanjutnya oleh Meyer dan Allen telah menjadi model dominan untuk mengukur komitmen organisasi. Model ini terdiri dari tiga dimensi yaitu afektif, kelanjutan (*continuance*) dan normatif. (Faraz et al., 2023:3)

Hal ini juga tidak jauh dari pendapat Luthans dalam (Imron, 2018:50-51) yang menegaskan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu : 1) komitmen afektif atau kepedulian 2) komitmen berkelanjutan dan 3) komitmen normatif atau baku. Berdasarkan karakteristik dan dimensi komitmen organisasi maka penulis aan menggunakan indicator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif atau baku, sebagaimana tertuang pada Tabel. 3.3 sebagai berikut :

Tabel. 3.3
Indikator Variabel Komitmen

No	Indikator	Nomor Pernyataan		Jumlah
		Positif	Negative	
1	Komitmen Afektif	33,34,35,36,37		5
2	Komitmen Berkelanjutan	38,39,40,41		4
3	Komitmen Normatif	42,43,44,45		4
Jumlah				13

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Sekolah Dasar se Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung dengan responden yaitu guru Sekolah Dasar di Kecamatan Parakan dengan waktu Penelitian Bulan Juni-Agustus 2024.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Gay dan Diehi dalam (Hikmawati, 2020:131) mengatakan: *the population is the group of interest to the researcher, the group to with she or the would like to generalize the results of the study* (populasi

adalah kelompok yang menarik bagi peneliti, kelompok yang diinginkan untuk menggeneralisasi hasil penelitian). Sedangkan Frankel dan Wallen (1993) bahwa populasi adalah kelompok yang diminati oleh peneliti dimana kelak generalisasi hasil penelitiannya akan diterapkan. Selain itu pendapat Mulyatiningsih populasi adalah sekumpulan orang, hewan, tumbuhan atau benda yang mempunyai karakteristik tertentu yang akan diteliti (Mulyatiningsih, 2011:10).

Populasi adalah seluruh objek yang menjadi sasaran penelitian atau pengamatan dan memiliki sifat-sifat yang sama (Nuryadi et al., 2017:8). Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa populasi adalah totalitas dari semua kelompok atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Kelompok atau individu yang akan diteliti disebut unit analisis atau unit penelitian. Sedangkan "apa" yang akan diteiti merujuk pada isi yatu "data apa" cakupannya dan juga waktu penelitian yang dilakukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru SD se Kecamatan Parakan yang berjumlah 25 Sekolah Dasar terdiri dari 304 Guru, sebagaimana terdapat pada Tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel. 3.4
Populasi Penelitian Guru

No	Sekolah	L	P	Jumlah
1	SDN 6 Parakan Kauman	3	7	10
2	SDN 5 Parakan Kauman	3	7	10
3	SDN 1 Parakan Kauman	1	10	11
4	SDN 3 Parakan Kauman	4	7	11
5	SDN 2 Parakan Kauman	5	7	12
6	SDN 1 Parakan Wetan	4	8	12

7	SDN 3 Parakan Weran	3	7	10
8	SDN 2 Parakan Wetan	4	5	9
9	SDN Campursalam	5	6	11
10	SDN Nglondong	5	6	11
11	SDN Mandisari	4	6	10
12	SDN Tegalroso	1	8	9
13	SDN 1 Traji	5	6	11
14	SDN 2 Traji	4	7	11
15	SDN Bagusan	0	8	8
16	SDN Watukumpul	1	11	12
17	SDN 1 Glapansari	3	6	9
18	SDN 2 Glapansari	4	7	11
19	SDN Sunggingsari	2	8	10
20	SDN Caturanom	2	8	10
21	SDN Dangkel	6	4	10
22	SDN Wanutengah	3	7	10
23	SDS Remaja	7	12	19
24	SDS Krista Citra	4	7	11
25	SDIT Cahaya Insani Parakan	15	29	44
Jumlah		98	206	304

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan *Probability Sampling*, dengan memakai *Simple Tandom Sampling* yaitu Teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Konsep sampel yang biasa digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah sampel yang diambil dari populasi yang benar-benar representatif (mewakili), agar apa yang akan dipelajari dari sampel tersebut kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi (Hikmawati, 2020:132). Menurut Mulyatiningsih Sampel adalah cuplikan atau bagian dari populasi (Mulyatiningsih, 2014:10). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk dijadikan objek pengamatan langsung

dan dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan (Nuryadi et al., 2017:8).

Target sampel yang akan diteliti yaitu guru-guru Sekolah Dasar se Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung. Penulis melakukan penelitian pada guru-guru karena melihat adanya factor-faktor yang mendukungn penelitian. Oleh karena itu penulis akan menjadikan guru-guru ini sebagai uji penelitian untuk mengetahui adakah hubungan antara kepemimpinan spiritual terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui komitmen sebagai variabel intervening.

Penetapan ukuran sampel merupakan masalah yang komplek dan mencakup banyak pertimbangan kualitatif dan kualitatif seperti tipe kesalahan, *confidence level, standar deviasi, variance* dan lainnya. Perhitungan besarnya anggota sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin merupakan suatu sistem matematis yang digunakan dalam menghitung jumlah populasi objek tertentu yang belum diketahui karakteristiknya secara spesifik (Nalendra et al., 2021:27-28). Taraf Keyakinan atau Confidence Level (95%) terhadap hasil kebenaran, atau Taraf Signikansi Toleransi Kesalahan (0,05) yang akan terjadi. Taraf keyakinan/Confidence Level 90% akan kebenaran hasil (maksudnya yaitu yakin bahwa penelitian yang kalian lakukan 90% benar) dan Taraf Signifikansi 0,1 (memastikan hanya 10% saja kesalahan yang akan terjadi).

Ukuran sampel menurut Slovin ditentukan berdasarkan rumus berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\ e2}$$

dimana,

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 10%

Berdasarkan jumlah guru SD se Kecamatan Parakan adalah 304 orang, maka penentuan sampel yang digunakan adalah :

$$n = \frac{304}{1 + 304\ (0,1)2}$$

$$= 75,23$$

Sehingga jika berdasarkan rumus n yang didapatkan adalah 75,23 dan dibulatkan menjadi 75 orang guru agar lebih mudah untuk mengestimasi responden, sehingga sampel yang diharapkan sudah mewakili sebagian populasi penelitian.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Probability Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Fauzi et al., 2022:134). Dilanjutkan dengan Simple Random Sampling, yaitu Teknik pengambilan sampel dari anggota populasi

dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi. Sebab anggota populasi penelitian cenderung mendekati homogen (Sugiyono, 2018:34). Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan menyebarkan angket (kuisioner) secara acak. Probability sampling (sampling random) adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Tekninya dengan simple Random sampling mempunyai ciri utama sampling ini adalah setiap unsur dari keseluruhan populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih (Ahyar et al., 2020:365).

E. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategi dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data (Hikmawati, 2020:142). Pengumpulan data yang akan dilakukan oleh penulis berasal dari intrumen yang digunakan pada lembar angket atau kuisioner untuk meneliti Kepemimpinan Spiritual dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta Komitmen sebagai variabel intervening.

Sumber data yang akan di olah adalah sumber data Primer dan data sekunder. Penulis akan mengumpulkan data baik data primer maupun data sekunder. Sumber data primer yaitu sumber data yang langsung didapatkan oleh pengumpul data dari guru Sekolah Dasar se Kecamatan Parakan. Sedangkan sumber data sekunder yaitu data secara tidak langsung didapatkan pengumpul data yaitu berupa dokumen-dokumen terkait.

Menurut (Mulyatiningsih, 2011:28-34) agar penulis fokus pada penelitian yang dilakukan maka penulis menggunakan pengumpulan data dengan teknik sebegai berikut :

1. Dokumentasi

Dokumen adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu. Penulis menggunakan metode ini untuk memperoleh data letak geografis sekolsh, keadaan sekolah, berdirinya sekolah dan kegiatan keagamaan yang dilakukan guru disekolah, seperti apa kepemimpina kepala sekolah, dan penerapan kurikulum.

Menurut Arikunto dalam (Hikmawati, 2020:149) menyatakan bahwa dokumentasi adalah mencari data mengenai hal- hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya.

2. Metode Angket

Kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data yang memuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh subjek penelitian. Kuesioner efektif digunakan untuk penelitian yang memiliki jumlah sampel banyak karena pengisian kuesioner dapat dilakukan bersama-sama dalam satu waktu. Kuesioner dapat mengungkap banyak hal sehingga dalam waktu singkat diperoleh banyak data atau keterangan. Subjek penelitian dapat menjawab sesuai dengan keadaannya tanpa dipengaruhi oleh orang lain.

Dalam penelitian ini penulis membuat lembar daftar pernyataan

yang dibagikan kepada guru, angket ini bersifat tertutup yaitu peneliti menyediakan beberapa alternatif jawabanyang cocok bagi responden, sehingga ia hanya memilih jawaban yang telah disediakan.

Sebelum membuat daftar pernyataan peneliti membuat kisi-kisi pernyataan dari masing-masing variabel yang diturunkan dari indikator. Rinciannya dapat dilihat dilampiran 3 tentang kisi-kisi angket kepemimpinan spiritualitas, kisi-kisi komitmen dan kisi-kisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dalam penentuan skor penilaian peneliti menggunakan *skala Likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner. *Skala Likert* paling sering digunakan dalam penelitian yang menggunakan metode survei. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format seperti :1) Sangat tidak sesuai; 2) Tidak sesuai ; 3) Kurang sesuai 4) Sesuai; 5) Sangat sesuai. *Skala Likert* merupakan metode *skala bipolar* yang mengukur tanggapan positif dan negatif terhadap suatu pernyataan.

3. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dan informasi yang dilakukan secara lisan. Proses wawancara dilakukan dengan cara tatap muka langsung, melalui *teleconference* atau telepon. Selama proses wawancara petugas pengambil data penelitian mengajukan pertanyaan-pertanyaan, meminta penjelasan dan jawaban kepada responden secara lisan.

Wawancara banyak digunakan untuk penelitian studi kasus, evaluasi, dan *grounded research*. Jenis penelitian tersebut banyak menggunakan data kualitatif. Dalam penelitian survei, wawancara biasanya digunakan untuk data penentuan awal penelitian yang akan dilakuan dan melengkapi data hasil pengisian kuesioner. Data hasil wawancara tersebut sebagian digunakan untuk pembahasan hasil penelitian.

F. Uji Instrumen

Dalam penelitian dibutuhkan adanya tingkat ke sahihan (*validitas*) dan keandalan (*reliabilitas*) dari butir angket penelitian, maka instrument penelitian sebelun digunakan akan dilakukan pengujian sesuai dengan acuan para ahli. Ada dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu, kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data (Ahyar et al., 2020:85)

1. Uji *Validitas*

Validitas adalah standar ukuran yang menunjukkan ketepatan atau akurasi dari instrumen yang digunakan. Hal ini menilai kesahihan bagaimana suatu prosedur instrumen riset hingga evaluasi. Tiap-tiap variabel dijabarkan dalam sub variabel, kemudian disusun butir-butir pernyataan menjadi intrumen pennelitian.

Sesuai dengan jenis-jenis uji validitas, untuk validaitas item, tes dilakukan untuk melihat hubungan antara skor item dengan skor total item. Begitu juga dengan uji valaiditas faktor, yarng menghubungkan skor faktor dengan skor total faktor. Namun uji validiatas faktor hanya dilakukan apabila ditemukan lebih dari satu faktor. Dalam melakukan penilaian validitas, program yang digunakan bernama SPSS (Staitisticald Product and Servince Solautikon) tipe 20,0. Prosedur penggunaan software ini dimulai dari input skor setiap variabel, lalu dianialisis menggunakan menu-menu yang ada

2. Uji *Reliabilitas*

Reliabilitas suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (*error*). Kehandalan (*reability*) sangat berkaitan dengan akurasi dan konsistensi (Ahyar et al., 2020:393). Uji reliabilitas adalah tes yang dilakukan untuk menilai atau memahami sesuatu yang menjadi objek ukur. Melalui program SPSS menguklur reliabilitas sekali saja dengan uji *statistic Cronbach Alpha*.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan atau yang terkumpul adalah data ordinal dan data interval. Menurut Almasdi Syahza (Syahza, 2021:51) bahwa data ordinal harus ditransformasikan menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval.Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*).

Dalam mentransfer data akan menggunakan software SPSS versi 20.0 yang selanjutnya data interval langsung diolah menggunakan analisis jalur (Path Analysis) dengan menggunakan sofware SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.0.

1. Analisa Deskriptif

Untuk mendeskripsikan data variabel penelitian digunakan statistik deskriptif. Data ini di ujikan sebelum penulis menguji hipotesis karena data yang diperoleh masih berupa data mentah yang perlu dianalisis selanjutnya. Uji deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel pada sampel penelitian.

2. Analisis Uji Hipotesis

Setelah peneliti mengadakan penelaahan yang mendalam terhadap berbagai sumber untuk menentukan anggapan dasar, maka langkah berikutnya adalah merumuskan hipotesis. Analisis hipotesis akan dilakukan atas dasar analisis pendahuluan menggunakan analisa jalur atau *Part Analysis*. Analisa jalur ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan perluasan dari Analisa *regresi linier berganda*. Analisis jalur merupakan sebuah metode statistik yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan menguji hubungan kausal antara berbagai variabel dalam suatu model. Metode ini bertujuan untuk memahami sejauh mana variabel-variabel tersebut saling mempengaruhi dan bagaimana pengaruh tersebut terjadi melalui jalur atau lintasan yang saling terhubung.

Analisis jalur (*path analysis*) pertama kali dikembangkan oleh Sewall Wright, seorang ahli genetika dan ahli statistik asal Amerika Serikat tahun 1934. Penggunaan SPSS sebagai tools bertujuan untuk mempermudah proses penulisan sebuah karya ilmiah (Nalendra et al., 2021:45). Analisa jalur digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan yang lain terutama variabel intervensi. Analisa jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis hubungan kausalitas antar variabel.

3. Analisa L.anjut

Setelah dilakukan Analisa jalur dan ada hipotesa tercapai maka dilakukan analisa selanjutnya yaitu melakukan interpretasi terhadap hasil analisa sebelumnya.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan spiritual kepala sekolah terhadap perilaku kewargaorganisasian guru melalui komitmen guru di Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan spiritual kepala sekolah se Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung dapat dikategorikan baik. Kepala sekolah memiliki kesadaran transenden yang sangat tinggi yaitu menyadari akan keberadaan diluar jangkauan akal manusia, dalam Islam hal ini terwujud akan kepercayaan terhadap keberadaan Allah SWT. Kepala sekolah yang spiritualis sudah mengalami atau merasakan hal yang tansendent ini sebagai puncak pengalamannya.
2. Perilaku kewargaorganisasian /*Organization Citizenship Behavior* guru SD pada Kecamatan Parakan kabupaten Temanggung termasuk dalam kategori cukup. Guru mempunyai kesadaran tinggi untuk membantu rekan kerjanya yang sedang mengalami masalah dalam kerjanya. Mereka sangat loyal dalam membantu rekan sejawat dengan penuh ke ikhlasan. Adanya empati dan simpati yang sangat tinggi dalam menunaikan tugasnya. Perilaku kewargaorganisasian guru di Kecamatan parakan masih dikatakan cukup.
3. Komitmen guru SD di kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung bisa

dikategorikan sangat baik. Guru merasa bangga dan bahagia menjadi pendidik dan berada disekolah tempat mereka bekerja. Komitmen afektif sangat tinggi dimiliki oleh guru di Kecamatan Parakan. Harapannya guru selalu dapat berkontribusi untuk teman-teman sejawatnya untuk memajukan sekolah

4. Pengaruh kepemimpinan spiritual kepala sekolah terhadap perilaku kewargaorganisasian guru SD se Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung hasilnya menunjukkan bahwa kontribusi kepemiimpinan spiritual kepala sekolah terhadap perilaku kewargaorganisasian guru melalui komitmen guru SD di Kecamatan Parakan Kabupaten Temanggung sangat signifikan. Hasil menunjukkan koefisien beta sebesar 0,316. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan spiritual kepala sekolah terhadap perilaku kewargaorganisasian guru melalui komitmen guru adalah sebesar 0,678 x 0,572 = 0,388. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung antara kepemimpinan spiritual kepala sekolah terhadap perilaku kewargaorganisasian guru melalui komitmen guru dengan perbandingan 0,388 > 0,316.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis akan memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual kepala sekolah berpengaruh terhadap perilaku

kewargaorganisasian guru. Maka agar guru memiliki perilaku kewargaorganisasian yang tinggi, kepala sekolah juga meningkatkan kemampuan dalam memimpin terutama dalam kepemimpinan spiritual. Kepala sekolah hendaknya menciptaan kebahagiaan, apresiasi dan pemaknaan terhadap hidup sehingga muncul kesadaran akan sebuah ujian yang dialami setiap orang/guru.

2. Kepemimpinnan spiritual juga berpengaruh terhadap komitmen guru, maka kepala sekolah dapat mengupayakan spirit yang ada pada diri kepala sekolah dapat di tularkan kepada guru, mengajak berbicara dari hati ke hati, pembinaan berkala tentang eksistendi seorang guru sehingga muncul kepercayaan pada diri guru dan bangga menjadi guru dimata Allah adalah pekerjaan yang sangat mulia.
3. Guru telah memiliki komitmen yang tinggi dalam meningkatkan keperpihakan terhadap sekolah, sehingga guru juga punya komitmen meningkatkan dan memajukan peserta didik.
4. Untuk Pemangku kepentingan dalam penelitian juga disampaikan bahwa komitmen berpengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian guru, sehingga komitmen guru perlu diperhatikan oleh kepala sekolah sebagai salah satu bentuk loyalitas guru kepada sekolah. Melalui upaya pelatihan, budaya refleksi, program berdampak dapat meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Seorang guru juga harus aktif mengikuti forum baik fotum agama maupun ilmiah untuk meningkatkan kualitas diri sehingga kompetensi

sebagai guru juga ikut meningkat.

6. Untuk pihak lembaga maupun sekolah agar terus memberikan kesempatan yang seluas-luasnya pada guru untuk mengembangkan diri dengan cara mngikuti kegiatan pendidikan latihan, seminar dan workshop serta pelatihan profesi lainnya secara berkesinambungan. Sekolah juga melakukan monitoring kerja terhadap semua guru upaya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan agar terlaksana secara baik.
7. Untuk peneliti selanjutnya dapat dijadikan referensi dari penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

AI Hilyatul, a. S. (2021). *Total Quality Managemen dalam Pendidikan.*

Dkk, A. H. (2021). *Total Quality manajemen dalam pendidikan* .

Kemendikbudristek. (2021). *Keputusan Menteri Pendidikan.*
(2022). *Keputusan menteri pendidikan.*

Kusumaningrum, D. m. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru.

Rahmat, A. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu.* jogyakarta: zafir.

Sardiman. (2022). *kinerja guru.*

Sudadi. (2022). *Gaya Kepemimpinan kepala sekolah.* Abdul Rahmat, S. K. (2017). dan Budaya Mutu. In *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1).

Agustinus Sihombing, Fahmi Amrico, & Eko Murti Saputra. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Ocb) Pegawai. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, *2*(10), 3901–3906. https://doi.org/10.53625/jirk.v2i10.5232

Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).

Anuar, R. (2022). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Di Sekolah Pondok Pesantren Al –Ikhlas Tanjung Sakti. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, *7*(8), 2548–1398. https://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/9330

Aslindawati, N., Sulfaidah, S., Amaliah, N. W., Rismawanti, E., Khaerunisa, K., & W, M. F. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, *11*(2), 110. https://doi.org/10.24036/jbmp.v11i2.118564

Badan, P., Pembangunan, P., Pasuruan, K., Candranata, D., & Purwanto, A. (2022).

Dampak Spiritual Leadership Dan Qwl Terhadap Ocb Dengan Kepuasankerja Sebagai Variabel Intervening. *8*, 27–39.

Badan Standar Kurikulum dan Asesmen Pendidikan. (2022). Panduan Pengembangan Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan. *Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi*, *April*, 118.

Dianti, F. P., Utomo, B., & Khiong, T. K. (2024). Studi Literatur Spiritual Leadership , Oraganizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pandita Buddhayana. *JETISH : Journal Of Education Tecnology Information Social Sciences and Health*, *3*(1), 585–596.

DKK, A. I. (2018). Metodologi Penelitian. In *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* (Vol. 44, Issue 8). https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201

Dr Marwah Hamid, J. (2020). Peran kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan Kinerja Guru. In *Universirtas Negeri Malang*.

Faraz, Setiadi, A. A. F., Khoerunnisa, E., & Nastiyar, F. A. (2023). Komitmen Organisasi Staf Jurnal Indonesia berdasarkan Komunikasi, Kepemimpinan, dan Etika Kerja. *Jurnal Komunikasi*, *18*(1), 15–33. https://doi.org/10.20885/komunikasi.vol18.iss1.art2

Fauzi, Ahmad, Nisa, Baiatun, Napitupulu, Darmawan, Abdillah, Fitri, Utama, Satia, Gde, A. A., Zonyfar, Candra, Nurain, Rini, Purnia, Silvi, Dini, Setyawati, … Maria. (2022). Metodologi Penelitian. In *CV Pena Persada* (Vol. 3, Issue April). https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/345235/BUKU-Metodologi-Penelitian---cover.pdf

Grasiaswaty, N. (2021). Reviu Sistematik Penelitian Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Indonesia. *Buletin Psikologi*, *29*(1), 28. https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.48004

Hasibuan, J. S., & Andri Soemitra. (2022). Organization Citizenship Behavior : Pengaruh Spiritual Leadership, Self Efficacy And Locus Of Control Peram Mediasi Job Satisfaction. *Mumtaz : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *1*(2), 116–137. https://doi.org/10.55537/mumtaz.v1i2.202

Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). Ayat-ayat Al-qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam. In *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia*.

Hikmawati, D. F. (2020). *Metodologi Penelitian*.

Idawati, K., & Mahadun, H. (2022). the Role of Spiritual Leadership in Improving Job Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Employee

Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *20*(3). https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.10

Imron. (2018). Aspek Spiritual dalam Kinerja. In *Unimma Press*.

Imron, I., & Warsah, I. (2019). Pengaruh Spiritualitas Dalam Kinerja Guru Melalui Modal Psikologis di SMP Muhammadiyah Magelang. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, *17*(3), 228–237. https://doi.org/10.32729/edukasi.v17i3.602

KBBI. (2005). *Shared by: My-Diaryzone*.

Kemenag, R. (2019). Al-Qur'an dan Terjemah Juz 20-30. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019*, 373.

Kementerian Agama, R. I. (2014). al-Quran dan Terjemahnya. *Jakarta: PT. Hati Emas*.

Made Purba Astakoni, I., Wayan Wardita, I., Luh Putu Sariani, N., Wayan Wijayanti, N., & Made Widnyani, N. (2021). Kepemimpinan Spiritual, Spiritualitas Tempat Kerja, Spiritualitas Individu Dan Komitmen Organisasi; Model Intervening Dan Moderating. *Seminar Nasional Hasil Penelitian*, 187–218. http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/PROSIDING/article/view/453

Maryati, T., & Fernado, A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cinemaxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, *9*(2), 158–173. https://doi.org/10.18196/bti.92107

Mulyatiningsih, E. (2011). *Riset Terapan Bidang Pendidikan dan Teknik*. 183.

Nailah, C., & Afifa, M. (2022). *JPPD: Jurnal Pedagogik Pendidikan Dasar Memahami Komitmen Guru Profesional. Sejarah Artikel*. *9*(1), 2337–4543.

Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroto, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., Latumahina, J., Purnomo, M. W., & Zede, V. A. (2021). Stastitika Seri Dasar Dengan SPSS. In *Media Sains Indonesia : Bandung*. http://www.penerbit.medsan.co.id/

Nur Wahyu Lestaria, Inayat Hanum Indriatib, A. I. B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Nur. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *1*(1), 8–12.

Nurcholis, L., & Palupi, S. R. A. (2022). Peningkatan komitmen afektif berbasis Islamic work ethics, spiritual leadership dan perceived organizational support

terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, *15*(3), 234. https://doi.org/10.26623/jreb.v15i3.5852

Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian. In *Sibuku Media*.

Paripurna, Y., Widi Oetomo, H., & Djawoto, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Spiritualitas Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, *9*(1), 91–106. https://doi.org/10.29303/jmm.v9i1.487

Prihatinni. (2022). *Pengaruh komitmen, kompetensi, dan m otivasi kerja terhadap kinerja guru smk negeri di kota binjai*.

Rahmawati, C. H. T., Purnomo, H., Purnamarini, T. R., Kurniawan, I. S., & Hartono, M. E. (2023). the Influence of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: Mediation of Emotional Intelligence. *Business Management Journal*, *19*(2), 187–197. https://doi.org/10.30813/bmj.v19i2.4806

Setiawan, M. H., Prayekti, P., & Kurniawan, I. S. (2020). Faktor Yang Mepengaruhi Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Badan Usaha Milik Desa. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, *11*(1), 23–34. https://doi.org/10.18196/bti.111127

Setyadi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penelitian Ilmiah*.

Shepherd, P. (2008). Book Review: Studying Christian Spirituality. *Journal of Education and Christian Belief*, *12*(1), 82–84. https://doi.org/10.1177/205699710801200114

Shofwa, Y. (2013). Pengaruh motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religius dosen dan karyawan STAIN Purwokerto. *Jurnal Pro Bisnis Vol. 6*, *6*(1), 1–19.

Sihombing, A., Amrico, F., & Saputra, E. M. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviors (Ocb) Pegawai. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, *2*(10), 3901–3906.

Silalahi, A. D., & Lubis, R. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Melalui Spiritualitas Islam. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Sosiety*, *2*(4), 113–119. https://doi.org/10.58939/afosj-las.v2i4.483

Subhaktiyasa, P. G., Andriana, K. R. F., Sintari, S. N. N., Wati, W. S., Sumaryani, N. P., & Lede, Y. U. (2023). Effect of Transformational Leadership, Servant Leadership, and Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior.

Jurnal Organisasi Dan Manajemen, *19*(1), 224–238. https://doi.org/10.33830/jom.v19i1.3695.2023

Sudadi. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Teori Teoritik Dan Implementasi). In *Jakarta: Raja Grafindo Persada.* (Vol. 1, Issue 1). www.mitrailmumakassar.com

Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta Bandung.

Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Maghfuroh, U. (2020). Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance? *Management Science Letters*, *10*(5), 1107–1114. https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.031

Syahza, A. (2021). Metode Penelitian Edisi Revisi Tahun 2021. In *Repository Universitas Riau* (Vol. 3, Issue 1). https://almasdi.staff.unri.ac.id/files/2021/09/Buku-Metopel-2021-ISBN-978-623-255-107-7.pdf

Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, *16*(2), 65. https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359

Yuliana, L. (2021). Kepemimpinana Kepala Sekolah Efektif. In *Journal-uinalauddin.ac.id ,*.

Yuliani, I., & Katim, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, *2*(3), 401–408. https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.74

Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi TerhadapOrganizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen Indonesia*, *2*(2), 1–15.