

PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA GURU SD IT AL MADINAH KEBUMEN)

Lilis Romyati, Dr. Irfan Helmy

Manajemen STIE Putra Bangsa
Email : lilisromiati12@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi dengan spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel intervening pada guru SD IT Al Madinah Kebumen. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis variabel yaitu variabel bebas yang meliputi kepemimpinan spiritual dan kecerdasan emosional. Variabel terikat meliputi komitmen organisasi dan variabel mediasi atau intervening yaitu spiritualitas di tempat kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD IT Al Madinah yang bekerja lebih dari 1 tahun yang berjumlah 36 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, sobel test, dan analisis jalur. Alat bantu pengelolaan data menggunakan SPSS 25.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui spiritualitas di tempat kerja. Hasil koefisien determinasi pada uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan spiritual, kecerdasan emosional dan spiritualitas di tempat kerja sebesar 53,5%

Kata Kunci: Kepemimpinan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of spiritual leadership and emotional intelligence on organizational commitment with workplace spirituality as an variable intervening for Al Madinah Kebumen Elementary School teachers. The variables in this study consisted of three types of variables namely independent variables which included spiritual leadership and emotional intelligence. The dependent variable includes organizational commitment and mediating or variables intervening namely workplace spirituality. The population in this study were elementary school teachers of Al Madinah who worked more than 1 year totaling 36 people with saturated sampling techniques so that the total population was used as samples. Data collection techniques using questionnaires, data analysis used is the test instrument validity and reliability, classic assumption test, hypothesis testing, correlation analysis, sobel test, and path analysis. Data management tools using SPSS 25.0 for Windows. The results showed that spiritual leadership and emotional intelligence did not directly influence organizational commitment. Workplace spirituality has a significant and positive effect on organizational commitment. Spiritual leadership and emotional intelligence indirectly influence organizational commitment through workplace spirituality. The results of the coefficient of determination on the hypothesis test show that organizational commitment is influenced by spiritual leadership, emotional intelligence and workplace spirituality by 53.5%.

Keywords: *Spiritual Leadership, Emotional Intelligence, Workplace Spirituality, Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal pokok yang harus dimiliki oleh organisasi. Tujuan atau eksistensi organisasi dapat terwujud jika sumber daya manusia yang ada dikelola dengan baik, tidak terkecuali pada lembaga pendidikan. Sekolah menjadi institusi pelayanan pendidikan diharapkan mampu mengelola secara efektif dan efisien sumber daya manusia yang ada, guna tercapainya tujuan. Sekolah memiliki berbagai perangkat dan unsur yang saling berkaitan salah satunya adalah guru, yang memiliki peran fundamental dalam pencapaian tujuan. Prasarana pendidikan yang memadai, serta kurikulum yang baik, tidak akan memiliki arti yang lebih jika tidak dibarengi dengan komitmen guru.

Komitmen menjadi sebuah dasar dalam menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Komitmen menentukan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Komitmen yang tinggi akan menjadikan guru memiliki motivasi dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurut Davis dan Newstrom (1997) dalam Stiadi, et al. (2017:153) komitmen organisasi menjadi mediator penting bagi penguatan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Guru dalam hal ini sebagai penyelenggara pendidikan harus memiliki komitmen yang tinggi, karena keberhasilan seorang guru dalam mengajar menentukan keberhasilan generasi berikutnya. Menurut Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 4 menerangkan bahwa guru sebagai agen pembelajaran fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Guru memerankan peran strategis dalam bidang pendidikan, karena guru yang secara langsung berhadapan dengan siswa. Komitmen organisasi guru terhadap sekolah atau lembaga pendidikan tempat dirinya bekerja pada dasarnya akan berkaitan dengan indentifikasi dan loyalitas pada organisasi serta tujuan-tujuannya. Komitmen yang dimiliki seseorang akan menentukan sikap dan tanggung jawab terhadap keputusan yang telah diambilnya.

Komitmen organisasi yang baik di tunjukan oleh guru Sekolah SD IT Al-Madinah Kebumen yang terletak di Jl. Tentara Pelajar No. 48 Kompleks Islamic Center Kebumen. Penilaian tersebut berdasar pada supervisi yang dilakukan setiap satu kali per semester dan pengawasan non formal yang dilakukan setiap minggu yang menunjukkan bahwa guru bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal tersebut dapat dilihat dari guru yang memiliki panduan mengajar selain dari buku yang dibagikan oleh pihak sekolah, mereka mengajar sesuai dengan RPP (Rencana Program Pembelajaran), tugas yang dilaksanakan dengan baik, guru dengan datang tepat waktu, mengajar dengan jam yang sesuai, bahkan akan lebih jika guru merasa kurang waktu dalam mengajar serta guru ikut serta dalam kepanitian kegiatan sekolah.

Guru menjadi lebih bersemangat dan memiliki komitmen karena pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh lembaga kepada guru untuk menjadi seorang guru yang baik dan kompeten, seperti pelatihan manajemen kelas dan pelatihan-pelatihan lain. Selain hal tersebut

tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh organisasi juga menjadikan guru lebih bersemangat dalam bekerja seperti tunjangan profesi, tunjangan struktural, tunjangan kesra, gaji ke-13 dan lain-lain.

Penelitian ini akan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen guru memiliki banyak faktor yang mempengaruhi salah satunya dari faktor kepemimpinan. Menurut Mowday, et al. (1979:227) mengungkapkan bahwa sikap komitmen berkembang secara perlahan tetapi konsisten ketika individu memikirkan hubungan mereka dengan pemimpin mereka. Kepemimpinan yang didukung dengan adanya suatu nilai, sikap, dan perilaku yang baik akan menumbuhkan motivasi guru untuk terus memberikan yang terbaik dimana guru memiliki daya juang untuk bertahan.

Menurut Reave (2005) dalam Sani et.al, (2016:7678) mendefinisikan kepemimpinan spiritual sebagai fenomena yang dapat terjadi ketika seseorang dalam posisi kepemimpinan menyadari nilai-nilai spiritual seperti integritas, kejujuran, kerendahan hati, menciptakan dirinya sebagai model peran seseorang yang dapat dipercaya, dapat diandalkan dan dikagumi. Penelitian yang dilakukan oleh Fry, Vitucci dan Cedillo (2005:846) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi kepemimpinan spiritual akan semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Komitmen organisasi selain dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan juga dapat dipengaruhi oleh adanya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh tenaga pengajar. Menurut Goleman (1997) dalam Karambut, Afnan dan Noormijati (2012: 656) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi perkembangan karir individu dan keberhasilan pengembangan karir karyawan diantaranya ditentukan oleh komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Karambut, Afnan dan Noormijati (2012:663) Kecerdasan emosional memiliki hubungan yang berarti dengan hasil pekerjaan seperti komitmen organisasional. Hal tersebut berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Menurut Griffin dan Moorhead (2013:67) kecerdasan emosional adalah tingkat dimana seseorang mempunyai kesadaran diri, dapat mengelola emosi mereka, dapat memotivasi diri mereka sendiri, mengekspresikan empati untuk orang lain, dan memiliki ketrampilan-ketrampilan sosial. Kecerdasan emosional menuntut perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggungnya dengan tepat, dan menerapkan energi emosi secara efektif dalam kehidupan sehari-hari. Kemampuan-kemampuan tersebut sangat diperlukan oleh seorang guru, karna dalam pekerjaannya guru selalu berhadapan dengan banyak karakter yang berbeda, dan dibutuhkan kesabaran dalam menghadapi banyak karakter. Kecerdasan emosi juga akan menunjukkan kedekatan yang baik antara guru dengan organisasi dan siswa.

Selain dua faktor di atas salah satu faktor yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi di SD IT AL Madinah Kebumen adalah spiritualitas di tempat kerja atau workplace spirituality. Menurut Fry (2003) dalam Umam dan Auliya (2017:27) salah satu dari manfaat Spiritualitas di tempat kerja adalah mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi, sehingga mampu menurunkan tingkat absensi dan keluar masuknya karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Azlimin dan Hakim (2015:354) Spiritualitas di tempat kerja mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen SDM. Penelitian Stiadi, et.al (2017:157) juga menunjukkan bahwa workplace spirituality berpengaruh signifikan dan positif terhadap organizational commitment, artinya semakin tinggi spiritualitas tempat kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya.

Spiritualitas disini bukan hanya sebatas pada pandangan agama tetapi sebagai kehidupan bathin yang berkaitan dengan kondisi psikologis yang mana dibutuhkan suatu penerimaan. Menurut Rahayu (2016:3) spiritualitas di tempat kerja adalah kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna dan berlangsung dalam konteks komunitas. Suatu tempat kerja yang menerima kehidupan bathin karyawan yang sejalan dengan dirinya sehingga karyawan mampu mengekspresikan dan mengembangkan nilai-nilai pribadi yang selama ini dirawatnya.

Guru memerlukan keadaan organisasi yang memiliki tujuan yang sejalan sehingga akan terus mengembangkan kreatifitas guru dan organisasi yang akan berjalan secara efektif dan efisien. Dampak dari hal tersebut adalah akan terbentuknya komitmen dari guru. Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi dengan Spiritualitas di Tempat Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada guru SD IT AL-Madinah Kebumen).

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap spiritualitas di tempat kerja.
2. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap spiritualitas di tempat kerja.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi.
4. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.
5. Mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi.
6. Mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen organisasi melalui spiritualitas di tempat kerja.
7. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui spiritualitas di tempat kerja.

KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Karambut dan Noormijati (2012:659) adalah suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Kuntjono (2002) dalam Logahan dan Aesaria (2014:555) batasan untuk mengukur komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- a. *Organization Identification* (Identifikasi Organisasi)
- b. *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja)
- c. *Organization Loyalty* (Loyalitas Organisasi)

Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja menurut Rahayu (2016:3) adalah kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna dan berlangsung dalam konteks komunitas. Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003:428) menyatakan dimensi spiritualitas tempat kerja adalah sebagai berikut:

- a. *Meaningfull Work*
- b. *Sense Of Community*
- c. *Alignment With Organizational Value*

Kepemimpinan Spiritual

Asrum (2012) dalam Sani et.al, (2016:7677) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual tidak hanya tentang kecerdasan dan ketrampilan dalam memimpin, tetapi juga terus menjunjung nilai-nilai spiritual seperti kebenaran, kejujuran, integritas, kredibilitas, kebijaksanaan, belas kasih yang pada gilirannya dapat menciptakan karakter dan moral dirinya dan orang lain. Fry, Vitucci dan Cedillo (2005:838) menyatakan bahwa dimensi kepemimpinan spiritual terdiri dari:

- a. *Vision*
- b. *Hope/Faith*
- c. *Altruistic Love*

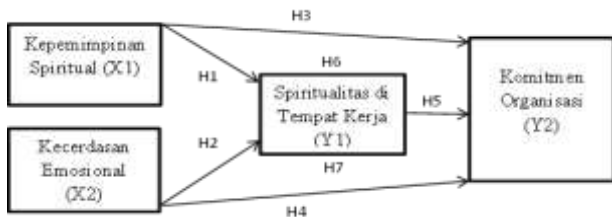
Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional menurut Griffin dan Moorhead (2013:67) *emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional adalah tingkat dimana seseorang mempunyai kesadaran diri, dapat mengelola emosi mereka, dapat memotivasi diri mereka sendiri, mengekspresikan empati untuk orang lain, dan memiliki ketrampilan-ketrampilan sosial. Kecerdasan emosional menurut Goleman (1997) dalam Karambut, Afnan dan Noormijati (2012:657) terdiri dari lima indikator yaitu:

- a. Kesadaran Diri
- b. Kemampuan Mengatur Diri
- c. Motivasi
- d. Empati
- e. Ketrampilan sosial.

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan model empiris maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1** : Kepemimpinan Spiritual diduga berpengaruh terhadap Spiritualitas di Tempat Kerja pada guru SD IT AL-Madinah Kebumen.
- H2** : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Spiritualitas Tempat di Kerja pada guru SD IT AL-Madinah Kebumen.
- H3** : Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada guru SD IT AL-Madinah Kebumen.
- H4** : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada guru SD IT AL-Madinah Kebumen.
- H5** : Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada guru SD IT AL-Madinah Kebumen.
- H6** : Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui Spiritualitas di Tempat Kerja pada guru SD IT AL-Madinah Kebumen.
- H7** : Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui Spiritualitas di Tempat Kerja pada guru SD IT AL-Madinah Kebumen.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Guru SD IT Al Madinah Kebumen yang telah bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 36 orang.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain: (1) wawancara, (2) kuesioner, (3) studi pustaka. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 25.0*. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Uji Hipotesis, (4) Analisis Korelasi, (5) Sobel Test, (6) Analisis Jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan spiritual, kecerdasan emosional,

spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,329) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner variabel kepemimpinan spiritual, kecerdasan emosional, spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2009:45). Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbrach alpa* untuk variabel kepemimpinan spiritual sebesar 0,810, untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 0,840, untuk variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 0,688, dan untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,811. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Multikolinieritas Sub Struktural I

No	Variabel bebas	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Spiritual	0,781	1,280
2	Kecerdasan Emosional	0,781	1,280

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Sub Struktural II

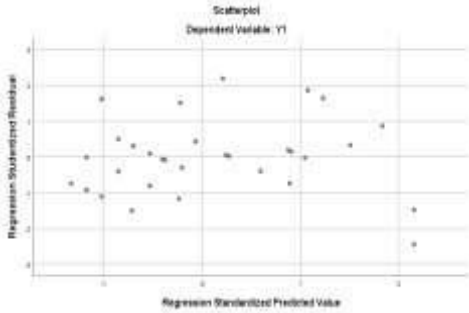
No	Variabel bebas	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Spiritual	0,508	1,968
2	Kecerdasan Emosional	0,610	1,640
3	Spiritualitas di Tempat Kerja	0,398	2,514

Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 2 diatas, analisis dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

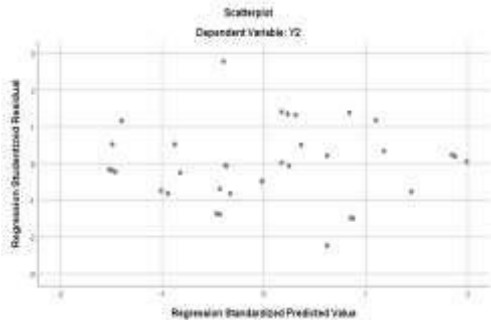
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II

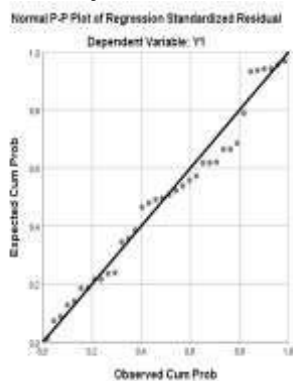


Berdasarkan Gambar 1 dan Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang berupa titik-titik yang membentuk pola teratur, gambar keduanya tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

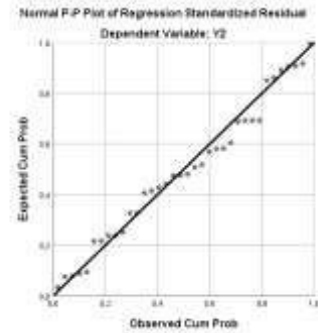
3. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009:147). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 3. Uji Normalitas Substruktural I



Gambar 4. Uji Normalitas Substruktural II



Berdasarkan hasil uji normalitas diatas (*Normal P-P Plot of Regression Residual*) diketahui bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi secara parsial variabel bebas (kepemimpinan spiritual, kecerdasan emosional) terhadap variabel intervening (spiritualitas di tempat kerja) dan variabel terikat (komitmen organisasi) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji t Substruktural I

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,619	2,306		2,003	,053
	X1	,439	,104	,523	4,211	,000
	X2	,209	,069	,378	3,045	,005

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa:

- Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas di Tempat Kerja
 Hasil uji t pada Tabel IV-11 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan spiritual (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar $4,211 > t_{tabel} 2,032$. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap spiritualitas di tempat kerja (Y1) guru SD IT Al-Madinah Kebumen.
- Hubungan Kecerdasan Emosional dan Spiritualitas di Tempat Kerja
 Hasil uji t pada Tabel IV-11 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar $0,005 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar $3,045 > t_{tabel} 2,032$. Hasil ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap spiritualitas di tempat kerja (Y1) guru SD IT Al-Madinah Kebumen.

Tabel 4. Hasil Uji t Substruktural II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,742	3,157		,235	,816
X1	,108	,167	,105	,648	,522
X2	,049	,101	,072	,488	,629
Y1	,781	,225	,634	3,470	,002

a. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa:

- a. Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada Tabel IV-12 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan spiritual (X1) sebesar $0,522 > 0,05$ dan hasil perhitungan angka thitung sebesar $0,648 < t_{tabel} 2,034$. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi (Y2) guru SD IT Al-Madinah Kebumen.

- b. Hubungan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada Tabel IV-12 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kecerdasan emosional (X2) sebesar $0,629 > 0,05$ dan hasil perhitungan angka thitung sebesar $0,488 < t_{tabel} 2,034$. Hasil ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (Y1) guru SD IT Al-Madinah Kebumen.

- c. Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada Tabel IV-12 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel spiritualitas di tempat kerja (Y1) sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka thitung sebesar $3,470 > t_{tabel} 2,034$. Hasil ini menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y2) guru SD IT Al-Madinah Kebumen.

2. Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji R square analisis program *SPSS for windows version 25.00* dapat diterangkan dengan tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,602	,578	1,13340

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan Tabel 5 di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R2 persamaan 1 sebesar 0,578 artinya 57,8% variabel spiritualitas di tempat kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan spiritual dan kecerdasan emosional, sedangkan sisanya sebesar 42,2 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,575	,535	1,46501

a. Predictors: (Constant), Y1, X2, X1
b. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan Tabel 6 di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R2 persamaan II sebesar 0,535 artinya 53,5 % variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan spiritual, kecerdasan emosional, dan spiritualitas di tempat kerja sedangkan sisanya sebesar 46,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan satu variabel dengan variabel lain.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	,468**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	36	36
X2	Pearson Correlation	,468**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 7 di atas maka dapat diketahui angka korelasi kepemimpinan spiritual (X1) terhadap kecerdasan emosional (X2) yaitu sebesar 0,468 (korelasi cukup kuat) dengan angka signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, artinya kepemimpinan spiritual memiliki korelasi cukup kuat dengan kecerdasan emosional.

Sobel Test

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) melalui variabel mediasi (M) (Ghozali, 2013: 248-249).

Tabel 8. Hasil Uji Sobel Test I

Test Statistic	Standar Error	P-Value
2.68105484	0.12788213	0.00733905

Berdasarkan Tabel IV-16, menunjukkan bahwa test statistic > tabel yaitu 2,681 > 2,032 dan p-value < α yaitu 0,007 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat memediasi antara variabel kepemimpinan spiritual dengan variabel komitmen organisasi.

Tabel 9. Hasil Uji Sobel Test II

Test Statistic	Standar Error	P-Value
2.28222566	0.07152185	0.02247602

Berdasarkan Tabel IV-17, menunjukkan bahwa test statistic > tabel yaitu 2,282 > 2,032 dan p-value < α yaitu 0,02 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat memediasi antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel komitmen organisasi.

Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk substruktural I digunakan rumus:

$$Y_1 = 0,532 X_1 + 0,378 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - \beta^2} = \sqrt{1 - 0,602^2} = \sqrt{0,398} = 0,630$$

Untuk substruktural 2 digunakan rumus :

$$Y_2 = 0,105 X_1 + 0,072 X_2 + 0,634 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - \beta^2} = \sqrt{1 - 0,575^2} = \sqrt{0,425} = 0,651$$

Perhitungan pengaruh antar variabel

Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

1. $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,523$
2. $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,378$
3. $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,105$
4. $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,072$
5. $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,634$

Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

1. $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,523 \times 0,634) = 0,331$
2. $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,378 \times 0,634) = 0,248$

Pengaruh total (*Total Effect*)

1. $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,523 + 0,634) = 1,157$
2. $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,378 + 0,634) = 1,012$
3. $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,523$
4. $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,378$
5. $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,105$
6. $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,072$
7. $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,634$

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai kepemimpinan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi melalui spiritualitas di tempat kerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap spiritualitas di tempat kerja pada guru SD IT Al-Madinah Kebumen. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan spiritual maka akan semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap spiritualitas di tempat kerja guru SD IT Al-Madinah Kebumen. Hal tersebut berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SD IT Al-Madinah Kebumen. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di SD IT Al Madinah Kebumen.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SD IT Al-Madinah Kebumen. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di SD IT Al-Madinah Kebumen.
5. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi SD IT Al-Madinah Kebumen. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi.
6. Kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui spiritualitas di tempat kerja guru SD IT Al-Madinah Kebumen. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi kepemimpinan spiritual maka akan semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
7. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui spiritualitas di tempat kerja guru SD IT Al-Madinah Kebumen. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin

tinggi spiritualitas di tempat kerja dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh terhadap komitmen

- organisasi melalui spiritualitas di tempat kerja. Oleh karena ini penulis menyarankan kepada kepala sekolah untuk dapat memenuhi indikator kepemimpinan spiritual yang dimilikinya dengan cara mempertahankan kepedulian terhadap guru, menciptakan optimisme, dan menetapkan standar untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui spiritualitas di tempat kerja.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui spiritualitas di tempat kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka penulis menyarankan kepada guru untuk memenuhi indikator kecerdasan emosional dengan cara meningkatkan kemampuan mengendalikan diri, rasa empati dan motivasi diri serta mempertahankan ketrampilan sosial yang dimiliki, dan kesadaran diri akan emosi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan dalam mengenal, memahami dan mengendalikan emosi.
 3. Spiritualitas ditempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut maka penulis menyarankan untuk organisasi agar dapat mempertahankan spiritualitas di tempat kerja sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi guru di SD IT Al Madinah Kebumen. Kepala sekolah dan guru diharapkan memiliki peran aktif dalam menciptakan tempat kerja yang spiritual dengan cara mempertahankan interaksi yang harmonis melalui kegiatan yang dilakukan secara bersama seperti kegiatan outdoor bersama, kajian, dll. Ketika guru memiliki hubungan yang harmonis di tempat kerja maka guru akan merasa menjadi bagian dari organisasi.
 4. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan penambahan variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi dan spiritualitas di tempat kerja selain variabel kepemimpinan spiritual dan kecerdasan emosional dengan dukungan teori dan isu-isu terbaru seperti religiusitas, individual spirituality, dan spiritual survival dan lain sebagainya.
 5. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Azlimin dan Hakim A. 2015. "Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis *Spiritual Leadership* dan *Spiritual Survival* serta *Workplace Spirituality* dengan *Moderating Individual Spirituality*." *Conference in Business, Accounting, and Management*. Universitas Islam Sultan Agung, ISSN 2302-9797, Vol.02, No. 01, 344-356.
- Fry, L.W., S. Vitucci, M. Cedillo. 2005. "*Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement, and Establishing a Baseline*." *The Leadership Quarterly*, 16, 835-862.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS. Cetakan ke-IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS. Cetakan ke-VII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin R.W., Moorhead G. 2013. Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Karambut, C.A., E. Afnan T., Noormijati. 2012. "Aplikasi Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)." *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 03, 655-668.
- Logahan, J.M. dan Aesaria, S.M. 2014. "Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN-Ciputat." *BINUS Business Review*, Vol. 05, No. 02, 551-563.
- Milliman, J., Andrew J.C., Jeffery F. 2003. "*Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes an Exploratory Empirical Assessment*." *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16, No. 04, 426-447.
- Mowday, R.T., R.M. Steers., L.W. Porter. 1979. "*The Measurement of Organizational Commitment*." *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Rahayu, Siti. 2016. "Kontribusi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Afektif melalui Spiritualitas di Tempat Kerja pada Karyawan BANK Syariah di Kota Yogyakarta." *PSIKOLOGIKA*, Vol. 21, No. 01, 1-11.
- Sani, Achmad., B.E. Soetjipto, V. Maharani. 2016. "*The Effect of Spiritual Leadership on Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Ihsan Behaviour (A Study on Nurses of Aisyiah Islamic Hospital in Malang, Indonesia)*." *IJABER*, Vol. 14, No. 11, 7675-7688.
- Stiadi, dkk. 2017. "Model Hubungan *Workplace Spirituality* Terhadap *Organizational Commitment* dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Lembaga Pendidikan." *Prosiding Seminar Nasional AIMI Jambi*. ISBN: 1234-5678-90-12-1. Hal 152-160.
- Umam, M.R.K., Auliya, Z.F. 2017. "Hubungan Kausalitas *Workplace Spirituality* dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam." *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, Vol. 05, No. 01, 23-50.