

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP*, *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN  
*ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KINERJA GURU PNS  
MTS NEGERI 2 KEBUMEN**

**Luthfi Kurniati**

Manajemen S-1 Universitas Putra Bangsa

Email: lululuthfi14@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *spiritual leadership*, *workplace spirituality* dan *organizational justice* terhadap kinerja guru MTs Negeri 2 Kebumen. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru PNS MTs Negeri 2 Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden 46 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Alat analisis yang digunakan adalah *SPSS for Windows versi 25.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *spiritual leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. *workplace spirituality* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. *organizational justice* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan pengaruh *spiritual leadership*, *workplace spirituality* dan *organizational justice* berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan koefisien determinasi sebesar 52,9 %.

**Kata Kunci:** *Spiritual Leadership, Workplace Spirituality dan Organizational Justice*

**Abstract**

*This study aims to examine and analyze how the influence of the Spiritual Leadership, Workplace Spirituality and Organizational Justice on the teacher performance of MTs Negeri 2 Kebumen. The population in this study were all teacher civil servants of MTs Negeri 2 Kebumen and the sampling technique used was saturated sampling technique with 46 respondents. The technique of collecting data by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The analysis tool used is SPSS for Windows version 25.0. The results of this study indicate that partially the Spiritual Leadership has a positive and significant impact on teacher performance. Workplace Spirituality has a no positive and no significant effect on teacher performance. Organizational Justice has a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, the Spiritual Leadership, Workplace Spirituality and Organizational Justice affect teacher performance, with a determination coefficient of 52,9%.*

**Keywords:** *Spiritual Leadership, Workplace Spirituality and Organizational Justice*

# PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP*, *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KINERJA GURU PNS MTS NEGERI 2 KEBUMEN

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pondasi dalam kemajuan suatu negara, semakin baik kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh suatu negara, maka akan diikuti dengan semakin baiknya kualitas negara tersebut. Hampir setiap negara memprioritaskan pendidikan bagi setiap warga negaranya, dengan memastikan bahwa seluruh warga negara memiliki akses terhadap pendidikan. Di Indonesia pendidikan sangat diutamakan, karena pendidikan memiliki peranan yang sangat penting terhadap terwujudnya peradaban bangsa yang bermartabat.

Sekolah adalah lembaga pendidikan yang menyelenggarakan jenjang pendidikan formal, baik dalam bentuk sekolah negeri, yakni dikelola oleh pemerintah maupun swasta. Sebagai lembaga formal pendidikan, sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Sekolah tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengembangkan misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru dapat dikatakan sebagai faktor kunci dalam menentukan mutu pendidikan karena kemampuan guru dalam menciptakan metode pembelajaran yang efektif akan sangat mempengaruhi mutu sekolah.

Tinggi rendahnya mutu pendidikan sebagian besar dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, karena guru secara langsung memberikan bimbingan dan bantuan kepada siswa dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Para guru diperuntukan untuk menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Kinerja guru mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Menurut Darmadi (2018) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu memerlukan kinerja guru yang maksimal. Oleh karena itu, kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan karena guru mengembangkan tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Kinerja guru dalam pendidikan sangatlah penting. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah *spiritual leadership*. Menurut Tobroni (2018) *spiritual leadership* adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian artinya tuhan adalah pemimpin sejati yang mempengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani setiap manusia melalui pendekatan etis dan keteladanan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar melakukan bimbingan dan arahan kepada

karyawan, namun yang terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas ke mana organisasi akan berjalan agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan awal berdirinya perusahaan. *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 lainnya sehingga memunculkan sikap seperti saling menghargai, saling menghormati, kejujuran, serta sikap saling membantu satu sama lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di MTs Negeri 2 Kebumen menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu menerapkan nilai-nilai spiritualitas dalam program pembinaan keagamaan bagi siswa guru dan karyawan dan juga memiliki integritas yang tinggi sebagai pemimpin. Kepala sekolah dapat memotivasi karyawan dan memiliki sikap disiplin, bertanggung jawab, semangat yang tinggi, rasa peduli antar sesama, dan juga memiliki sifat terbuka senang berdiskusi dengan para karyawan dalam menyelesaikan suatu persoalan dan menerima saran dari bawahan.

MTs Negeri 2 Kebumen menerapkan pembiasaan 10 menit sebelum memulai pembelajaran, hari senin sampai rabu membaca asmaul husna, hari kamis membaca surah Ar Rahman, hari jumat membaca surah yasin sedangkan hari sabtu membaca surah Al Waqiah dan dibiasakan setiap harinya menerapkan sholat berjamaah. Tidak hanya siswa yang melaksanakan kegiatan tersebut, tetapi guru dan karyawan lainnya juga ikut serta dalam kegiatan.

Guru di MTs Negeri 2 Kebumen juga memiliki sifat yang disiplin, jujur, ikhlas, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Menguasai kemampuannya dalam bekerja dengan menjalankan sesuai kompetensi dan bidang yang dimilikinya dalam mengajar serta bekerja, diperlakukan sama di tempat kerja sesuai dengan SOP yang diterapkan.

*Workplace Spirituality* atau spiritualitas ditempat kerja adalah sebuah fitur budaya organisasi, yang bertujuan menumbuhkembangkan kesadaran akan makna hidup dengan menjalankan pekerjaan yang bermanfaat bagi komunitas. Menurut Ashmos & Duchon (2000) *Workplace Spirituality* adalah pengakuan orang-orang yang memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara dengan pekerjaan yang berarti dalam konteks komunitas. Menurut Sani et al. (2018) Organisasi yang mempromosikan budaya spiritual mengakui bahwa orang dengan pikiran dan jiwa mencoba menemukan makna dan tujuan dalam kehidupan dari pekerjaan mereka, ingin berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari komunitas.

Dalam dimensi agama memandang *workplace spirituality* sebagai implementasi atas nilai-nilai agama yang mana membawa dampak positif di tempat kerja. *Workplace spirituality* merupakan wujud dari disiplin kerja, ikhlas dalam bekerja, bekerja mengikuti aturan dan bertanggung jawab, tidak mengedepankan kepentingan pribadi, kreatif dan semangat dalam bekerja, jujur dan peduli dengan rekan kerja.

# PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP*, *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KINERJA GURU PNS MTS NEGERI 2 KEBUMEN

Adanya *organizational justice* merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja para pegawainya. Keadilan organisasi telah didefinisikan sebagai keadilan tempat kerja. Demikian pula keadilan organisasi berarti cara-cara di mana karyawan menentukan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara-cara di mana faktor-faktor penentu ini mempengaruhi masalah terkait pekerjaan lainnya. Keadilan organisasi telah dipandang sebagai variabel penting yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi.

Menurut Greenberg dalam Noruzi (2011) keadilan organisasional (*organizational justice*) adalah sebuah konsep yang menunjukkan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi. Karyawan menganggap organisasi adil ketika mereka yakin bahwa hasil dan prosedur yang diterimanya adalah adil. Keadilan organisasional (*organizational justice*) dianggap penting karena, berdasarkan teori keadilan mengatakan bahwa karyawan cenderung membandingkan rasio antara usaha atau kontribusi yang dilakukan seimbang dengan hasil yang telah diterima (Gibson, 2017). MTs Negeri 2 Kebumen selalu memberikan kesempatan kepada guru untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kinerja guru dan SOP yang berlaku. Kepala sekolah MTs Negeri 2 Kebumen juga adil terhadap guru maupun karyawan lainnya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality* dan *Organizational Justice* Terhadap Kinerja Guru PNS MTs Negeri 2 Kebumen**”.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah Pengaruh *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality*, dan *Organizational Justice* terhadap Kinerja (Studi Pada Guru PNS MTs Negeri 2 Kebumen)”. Sebagai penjabaran dari rumusan masalah, maka dapat difokuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja pada guru PNS MTs Negeri 2 Kebumen?
2. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja pada guru PNS MTs Negeri 2 Kebumen?
3. Apakah *organizational justice* berpengaruh terhadap kinerja pada guru PNS MTs Negeri 2 Kebumen?
4. Apakah *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, dan *organizational justice* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada guru PNS MTs Negeri 2 Kebumen?

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian terhadap guru di MTs Negeri 2 Kebumen adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh internal *spiritual leadership* terhadap kinerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.

2. Untuk mengetahui pengaruh internal *workplace spirituality* terhadap kinerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh internal *organizational justice* terhadap kinerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh internal *spiritual leadership*, *workplace spirituality*, dan *organizational justice* secara simultan terhadap kinerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.

## METODE

### Rancangan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan menggunakan metode kuantitatif dalam menguji hipotesis yang telah disusun. Menurut Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru PNS MTs Negeri 2 Kebumen yang berjumlah 46 orang.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh Guru PNS MTs Negeri 2 Kebumen yang berjumlah 46 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi, wawancara, studi pustaka, dan menyebar kuesioner/angket.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Deskriptif

Tabel 1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	16	35%
Perempuan	30	65%
<b>Jumlah</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2023

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP*, *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN  
*ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KINERJA GURU PNS  
MTS NEGERI 2 KEBUMEN**

**Tabel 2.**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase
25 – 30 tahun	1	2,2%
31 – 40 tahun	2	4,3%
41 – 50 tahun	20	43,5%
>50 tahun	23	50%
<b>Jumlah</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2023

**Tabel 3.**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
S1	36	78%
S2	10	22%
<b>Jumlah</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2023

**Tabel 4.**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Responden	Prosentase
1 – 10 tahun	14	30%
11 – 20 tahun	23	50%
21 – 30 tahun	6	13%
>30 tahun	3	7%
<b>Jumlah</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2023

**Analisis Statistik**

**Tabel 5.**

**Hasil Uji Validitas *Spiritual Leadership***

Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
1	0,821	0,2907	0,000	Valid
2	0,826	0,2907	0,000	Valid
3	0,821	0,2907	0,000	Valid
4	0,580	0,2907	0,000	Valid
5	0,753	0,2907	0,000	Valid
6	0,877	0,2907	0,000	Valid
7	0,714	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

**Tabel 6.**

**Hasil Uji Validitas *Workplace Spirituality***

Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
1	0,841	0,2907	0,000	Valid
2	0,889	0,2907	0,000	Valid
3	0,749	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

**Tabel 7.**

**Hasil Uji Validitas *Organizational Justice***

Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
1	0,671	0,2907	0,000	Valid
2	0,858	0,2907	0,000	Valid
3	0,824	0,2907	0,000	Valid
4	0,808	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

**Tabel 8.**

**Hasil Uji Validitas Kinerja Guru**

Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
1	0,818	0,2907	0,000	Valid
2	0,880	0,2907	0,000	Valid
3	0,841	0,2907	0,000	Valid
4	0,780	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5,6,7 dan 8 semua instrumen memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat dinyatakan instrumen untuk *spiritual leadership*, *workplace spirituality* *organizational justice* dan kinerja dinyatakan valid.

**Tabel 9.**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	r kritis	Status
<i>Spiritual Leadership</i>	0,858	0,60	Reliabel
<i>Workplace Spirituality</i>	0,757	0,60	Reliabel
<i>Organizational Justice</i>	0,797	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,850	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9. Diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach'alpha* lebih besar dari 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 1.**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Spiritual Leadership</i>	0,495	2,020
<i>Workplace Spirituality</i>	0,622	1,608
<i>Organizational Justice</i>	0,563	1,777

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10 tidak terjadi gejala multikolinieritas pada penelitian ini dengan melihat nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10.

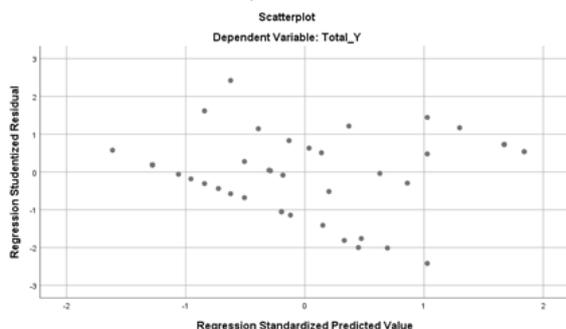
# PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP*, *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KINERJA GURU PNS MTS NEGERI 2 KEBUMEN

## 2. Uji Heterokedasititas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari dari pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 1. Uji Heterokedasititas**

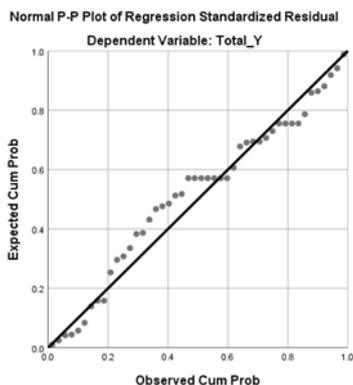


Sumber: Data Primer diolah, 2023

## 3. Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variable mempunyai distribusi normal atau tidak.

**Gambar 2. Uji Normalitas**



Sumber: Data Primer diolah, 2023

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
(Constant)	.867	1.754		.494	.624
Total_X1	.196	.086	.332	2.283	.028
Total_X2	.256	.177	.187	1.445	.156
Total_X3	.377	.146	.353	2.585	.013

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Hasil uji t pada tabel IV-12 menunjukkan nilai signifikansi  $0,028 < 0,05$  dan nilai thitung  $2,283 > ttabel 2,01808$ . Hasil ini menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja H1 = diterima.
- b. Variabel *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Hasil uji t pada tabel IV-12 menunjukkan nilai signifikansi  $0,156 > 0,05$  dan nilai thitung  $1,445 < ttabel 2,01808$ . Hasil ini menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* tidak signifikan terhadap kinerja H2 = ditolak.
- c. Variabel *Organizational Justice* Terhadap Kinerja Hasil uji t pada tabel IV-12 menunjukkan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$  dan nilai thitung  $2,585 > ttabel 2,01808$ . Hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja H3 = diterima.

#### 2. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kontribusi variabel *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality* dan *Organizational Justice* terhadap kinerja sebagai berikut:

# PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP*, *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KINERJA GURU PNS MTS NEGERI 2 KEBUMEN

**Tabel 12. Output Koefisien Determinasi**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.560	1.072

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 12. dapat diketahui bahwa nilai adjuster R square sebesar 0,529 atau sebesar 52,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality* dan *Organizational Justice* terhadap kinerja berpengaruh sebesar 52,9%, sedangkan sisanya 47,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja

Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi  $0,028 < 0,05$  dan nilai thitung  $2,283 > ttabel 2,01808$ . Hasil ini menunjukkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 2 Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusnelly et al. (2022) bahwa *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tobroni (2018) *spiritual leadership* adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahan artinya tuhan adalah pemimpin sejati yang mempengaruhi, melayani, dan menggerakkan hati nurani setiap manusia melalui pendekatan etis dan keteladanan.

Kepala sekolah selalu menerapkan nilai-nilai spiritualitas dalam program pembinaan keagamaan bagi siswa guru dan karyawan dan juga memiliki integritas yang tinggi sebagai pemimpin. Kepala sekolah dapat memotivasi karyawan dan memiliki sikap disiplin, bertanggung jawab, semangat yang tinggi, rasa peduli antar sesama, dan juga memiliki sifat terbuka senang berdiskusi dengan para karyawan dalam menyelesaikan suatu persoalan dan menerima saran dari bawahan.

### 2. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja

Hasil uji t pada tabel IV-13 menunjukkan nilai signifikansi  $0,156 > 0,05$  dan nilai thitung  $1,445 < ttabel 2,01808$ . Hasil ini menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* ditolak atau tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru MTs Negeri 2 Kebumen.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Pratama (2014) dimana spiritualitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan bahwasannya spiritualitas di tempat kerja bukan tentang agama, tetapi lebih mengarah kepada pengertian bahwa setiap individu adalah makhluk spiritual yang memerlukan nilai dalam menjalani hidup.

### 3. Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap Kinerja

Hasil uji t pada tabel IV-13 menunjukkan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$  dan nilai thitung  $2,585 > ttabel 2,01808$ . Hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational Justice* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 2 Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sarianti (2017), bahwa *Organizational Justice* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

*Organizational justice* digunakan untuk mengkategorikan dan menjelaskan pandangan dan perasaan pekerja tentang sikap mereka sendiri dan orang lain dalam organisasi, dan hal itu dihubungkan dengan pemahaman mereka dalam menyatukan persepsi secara subyektif yang dihasilkan dari keputusan yang diambil organisasi, prosedur dan proses yang digunakan untuk menuju pada keputusan-keputusan serta implementasinya. Menurut (Prameswari & Suwandana, 2017) *organizational justice* merupakan bentuk gambaran umum pada persepsi atau sudut pandang seseorang mengenai keadilan yang terjadi pada suatu organisasi atau di tempat bekerja.

MTs Negeri 2 Kebumen selalu memberikan kesempatan kepada guru untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kinerja guru dan SOP yang berlaku. Kepala sekolah MTs Negeri 2 Kebumen juga adil terhadap guru maupun karyawan lainnya.

### 4. Pengaruh *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality* dan *Organizational Justice* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dikarenakan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan Fhitung  $17,852 > Ftabel 3,22$ . Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa H4 terdapat pengaruh simultan *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality* dan *Organizational Justice* terhadap kinerja guru MTs Negeri 2 Kebumen. Kinerja guru secara keseluruhan dipengaruhi oleh banyak faktor tetapi dalam penelitian ini hanya menyebutkan tiga faktor yaitu *Spiritual Leadership*, *Workplace Spirituality* dan *Organizational Justice* yang memiliki pengaruh sebesar 52,9%, sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh faktor yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini mengenai pengaruh *spiritual leadership*, *workplace spirituality* dan *organizational justice* terhadap kinerja guru PNS MTs negeri 2 Kebumen dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Spiritual leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen. Artinya, semakin baik *spiritual leadership* maka semakin baik kinerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
2. *Workplace spirituality* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen. Artinya, baik tidaknya

# PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP*, *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KINERJA GURU PNS MTS NEGERI 2 KEBUMEN

workplace spirituality maka tidak mempengaruhi kinerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.

3. *Organizational justice* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen. Artinya, semakin baik *spiritual leadership* maka semakin baik kinerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.
4. Variabel *spiritual leadership*, *workplace spirituality* dan *organizational justice* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

## IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat memberikan kontribusi implikasi praktis dan implikasi teoritis.

### A. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi *spiritual leadership* maka akan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, Kepala sekolah MTs Negeri 2 Kebumen diharapkan dapat mempertahankan penerapan nilai-nilai spiritualitas dalam program kegiatan bagi siswa, guru dan karyawan. Kepala sekolah MTs Negeri 2 Kebumen perlu melakukan pemantauan pembelajaran secara berkala agar kepala sekolah dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.
2. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational justice* berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi *organizational justice* maka akan meningkatkan kinerja. MTs Negeri 2 Kebumen memberikan kesempatan kepada guru untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kinerja guru dan SOP yang berlaku. Oleh karena itu, diharapkan guru dapat memahami kebijakan dan keadilan yang diberikan oleh organisasi. Sehingga pemahaman guru akan keadilan yang diberikan akan semakin meningkatkan kinerja.

### B. Implikasi Teoritis

Penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan

permasalahan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain di luar variabel yang masuk dalam penelitian ini. Kinerja selain dipengaruhi oleh *spiritual leadership*, *workplace spirituality* dan *organizational justice* dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang mungkin dapat diteliti penelitian selanjutnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik dengan melakukan penelitian pada sampel lembaga lain yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Zu'bi, Hasan Ali. 2010. A Study Of Relationship Between *Organizational Justice* And Job Satisfaction. International Journal Of Business And Management.
- Amalia, Filhaq & Yunizar. 2013. "Perilaku Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja (Studi Di Bank Indonesia)." Jurnal Bisnis Dan Manajemen.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departement Pendidikan Nasional. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: CV Mitra Karya.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- E. Mulyasa 2005 Menjadi Guru Professional. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Endah, Sih Mirmaning Damar. 2016. "Pengaruh Interaksi Kepuasan Kerja Dan *Workplace Spirituality* Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris Pada KAP Di Semarang)." Jurnal Akuntansi Dan Sisem Teknologi Informasi,
- Ghozali 2018 Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

**PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP*, *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN  
*ORGANIZATIONAL JUSTICE* TERHADAP KINERJA GURU PNS  
MTS NEGERI 2 KEBUMEN**

- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Singapore: Mcgraw-Hill.
- Hasibuab, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara
- Inkai, Dita Y Dan Anang Kistyanto. 2013. "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi." *Jurnal Ekonomi*
- Kehi, Arifzal Isaac. 2013. Hubungan Antara Tingkat Spiritualitas Dengan Perilaku Proposasi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Salatiga: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Krishnakumar, Sukumarakurup Dan Christopher P. Neck. 2002. "The "What", "Why", And "How" Of Spirituality In The Workplace." *Journal Of Managerial Psychology*, Department Of Management, Pamplin College Of Business, Virginia Tech, Blacksburg, Virginia, USA.
- Kristanto, Harris. 2015. Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*
- Kusmianto 1997 *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Miliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). *Workplace Spirituality And Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment*. *Journal Of Organizational Change Manajemen*
- Prameswari, S & Suwandana, 2017. Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen UNUD*
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha. 2014. "Pengaruh Spiritualitas, Intelegualitas, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga". Vol. 8 (2), pp. 415-436.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior*. Jakarta: Tenth Edition.
- Rusman 2014 *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, D., Dan Sugiarto, 2006, *Metode Statistika*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2015 *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2017 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Tobroni (2010) *Spiritual Leadership The Probem Solver, Krisis Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam*
- Uno, H.B. 2014. *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyuningsih, U. 2021. Pengaruh Kepimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Kebumen: Universitas Putra Bangsa.
- Wibowo 2014. *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Raja Grafindo Persada