

PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP*, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN *PERSON ORGANIZATION - FIT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Studi Pada Guru MI Terpadu Logaritma Sempor)

Suci Heriyani Vika Avinash

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen

Email: sucivka98@gmail.com

ABSTRACTION

This study aims to determine the effect of Spiritual Leadership, Emotional Intelligence, and Person Organization-Fit on Organizational Commitment to the Sempor Logarithmic Integrated MI teachers either partially or simultaneously. The sample data taken in this study were the MI Integrated Logarithmic Semporyang teachers totaling 35 people as respondents. The instrument or data collection tool in this study was to use a questionnaire. The data analysis tool used in this study is multiple linear regression analysis. The data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity tests, reliability tests, t tests, F tests, multiple linear regression analysis (Likert scale). Data were analyzed with the help of the SPSS Release 22 for Windows program. The results of the first study showed that Spiritual Leadership partially had a significant effect on Organizational Commitment, Emotional Intelligence partially had a significant effect on Organizational Commitment, and Person Organization-Fit partially had no significant effect on Organizational Commitment. Spiritual Leadership, Emotional Intelligence, Person Organization-Fit simultaneously have a significant influence on Organizational Commitment

Keywords: Spiritual Leadership, Emotional Intelligence, Person Organization-Fit, Multiple Linear Regression Analysis.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *Spiritual Leadership*, Kecerdasan Emosional, dan *Person Organization-Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada guru MI Terpadu Logaritma Sempor baik secara parsial maupun simultan. Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu guru MI Terpadu Logaritma Semporyang berjumlah 35 orang sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan

program SPSS Release 22 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan *Spiritual Leadership* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi, dan *Person Organization-Fit* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi. *Spiritual Leadership*, Kecerdasan Emosional, *Person Organization-Fit* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Kata kunci: *Spiritual Leadership*, Kecerdasan Emosional, *Person Organization-Fit*, Analisis Regresi Linier Berganda.

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai institusi pengelola pelayanan pendidikan diharapkan dapat memfungsikan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dalam mencapai tujuan dan efisien dalam menggunakan sumber daya tersebut. Sebagai institusi pendidikan, sekolah merupakan suatu sistem tempat proses pendidikan berlangsung, yang memiliki berbagai perangkat dan unsur-unsur yang saling berkaitan contohnya guru.

Guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peranan penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Guru tidak hanya bertanggung jawab menyampaikan pelajaran, tetapi juga harus menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Betapapun baik dan lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, kurikulum, media, sumber, dan hebatnya teknologi pendidikan, semua itu tidak akan berarti apa-apa jika tidak dibarengi dengan komitmen guru. Keberhasilan seseorang dalam suatu tugas yang diberikan kepadanya dapat ditentukan oleh bagaimana komitmen mereka pada tugas dan tingkat pendidikan atau pengetahuannya. Tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya akan sulit untuk dilaksanakan dengan baik. Guru sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan harus memiliki komitmen yang tinggi.

Komitmen menjadi sangat penting karena komitmen merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Guru akan kesulitan melakukan peran dan tanggung jawab sebagai pendidik apabila tidak memiliki komitmen. Komitmen dari seorang guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan identitas dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Seseorang yang telah berkomitmen tidak akan ragu untuk menentukan sikap dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya. Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:67) mengatakan, "*Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization.*" (Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk menjadi atau terikat pada organisasi). Ini berarti komitmen organisasi merupakan suatu dorongan atau kemauan seseorang anggota untuk menjadi terikat dengan organisasi pada organisasinya.

Guru yang memiliki komitmen yang baik adalah guru yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan kewajiban terhadap organisasinya dengan bekerja sungguh-sungguh, memberikan pelayanan terbaik terhadap peserta didik, proaktif membenahi diri sesuai dengan visi misi dan tujuan sekolah, menerima tugas tambahan selain kegiatan pembelajaran yang diberikan oleh sekolah.

MI Terpadu Logaritma. MI Terpadu Logaritma Sempor memiliki visi yaitu "Tangguh dalam kepribadian, berakhlak islami, unggul dalam prestasi dan berwawasan

global.” Dimana semua unsur yang ada di dalamnya diharapkan mampu menunjang terwujudnya misi tersebut. Guru menjadi elemen yang penting dalam sistem pendidikan. Peran guru sangat menentukan usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan kepala MI Terpadu Logaritma mengutarakan bahwa komitmen para guru sangat baik. Penilaian tersebut berdasarkan supervisi yang dilakukan setiap satu kali semester dan pengawasan non formal yang dilakukan setiap minggu yang menunjukkan guru melakukan kegiatan belajar mengajar dengan sungguh-sungguh. Hal tersebut dapat dilihat dari guru yang memiliki buku panduan mengajar selain dari buku yang dibagikan oleh pihak sekolah, mereka juga mengajar sesuai dengan RPP (Rencana Program Pembelajaran).

Tanggung jawab yang baik juga ditunjukkan oleh guru dengan tugas yang dilakukan dengan baik dan tepat waktu. Kesungguhan yang dilakukan oleh para guru yang mengajar di MI Terpadu Logaritma yaitu tingkat kedisiplinan guru dengan datang tepat waktu mengajar dengan jam yang sudah ditentukan oleh sekolah. Guru-guru di MI Terpadu Logaritma juga sering terlibat dalam acara-acara yang diadakan oleh sekolah seperti acara tahfiz untuk para siswa, event sunatan massal, dan mereka juga bersemangat dalam melatih siswa yang akan mengikuti lomba.

Penelitian ini akan menguji beberapa faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen yang dimiliki oleh guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu 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. Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru mereka mengatakan bahwa kepala sekolah dapat dijadikan contoh bagi seluruh guru dan juga anggota lainnya, beliau juga memiliki integritas yang tinggi sebagai pemimpin. Kepala sekolah memiliki sikap disiplin, semangat yang tinggi dan rasa peduli antar sesama, beliau juga senang berdiskusi dengan para anggota dalam menyelesaikan suatu persoalan dan menerima saran dari bawahan.

Komitmen organisasi selain dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kecerdasan emosional yang dimiliki oleh para guru. Menurut Griffin dan Moorhead (2013:67) *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional adalah tingkat dimana seorang memiliki kesadaran diri, dapat mengelola emosi mereka, dapat memotivasi diri mereka sendiri, mengekspresikan empati untuk orang lain, dan memiliki keterampilan-keterampilan sosial. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan para guru memiliki kecerdasan emosional yang baik, hal tersebut didukung oleh fenomena yang didapat di lapangan saat para guru sedang melakukan kegiatan pembelajaran. Pasalnya ada beberapa anak yang berkebutuhan khusus yang mengikuti kegiatan belajar di MI Terpadu Logaritma Sempor, hal ini mengharuskan para guru lebih bisa melatih emosi dan lebih sabar dalam mengajar. Fenomena lain yang mendukung tentang kecerdasan emosional di MI Terpadu Logaritma yaitu tingkat kedekatan antar guru, mereka memiliki hubungan yang sangat baik, hal ini dibuktikan ketika ada guru yang sedang memiliki hajat atau sedang berduka guru yang lain menunjukkan empati dan dukungan selayaknya keluarga terhadap rekan kerjanya tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu person organization-fit Menurut Kristof (1996) *Person Organization-Fit (P-O) fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai dari individu. Menurut hasil wawancara dengan para guru di MI Terpadu Logaritma Sempor mereka mengatakan bahwa mereka nyaman bekerja di MI karena mereka merasa cocok dengan visi dan misi yang dibuat oleh MI Terpadu

Logaritma Sempor, mereka juga nyaman mengajar di MI selain sesuai dengan visi misi sekolah, mereka juga merasa anggota di MI Terpadu Logaritma seperti keluarga sendiri dan MI seperti rumah kedua mereka, selain itu juga mereka senang karena bisa lebih banyak dan menambah ilmu terutama tentang ilmu agama. Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh *Spiritual Leadership*, Kecerdasan Emosional, dan *Person Organization-Fit* Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Guru MI Terpadu Logaritma Sempor).**

LANDASAN TEORI

1. Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:157) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Menurut Kuntjoro (2002) mengatakan bahwa aspek-aspek yang dijadikan alat untuk mengukur komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

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

2. *Spiritual Leadership*

Menurut Asrum (2012) dalam Sani et.al, (2016:7677) kepemimpinan spiritual tidak hanya tentang kecerdasan dan keterampilan 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 *spiritual leadership* terdiri dari :

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

3. Kecerdasan Emosional

Menurut Helmy (2016:73) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami perasaan diri sendiri, untuk berempati terhadap perasaan orang lain dan untuk mengatur emosi yang secara bersama berperan dalam peningkatan taraf hidup seseorang).

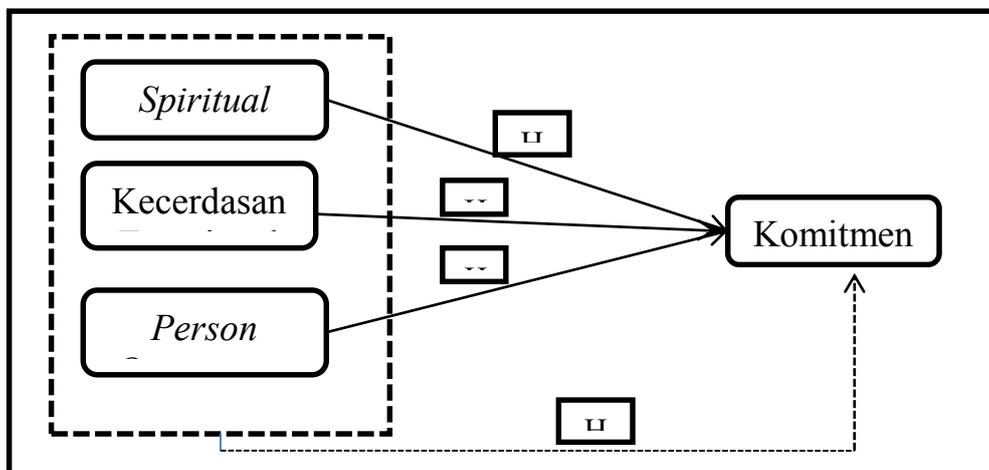
- a. Kecerdasan emosional menurut Goleman (1997) terdiri dari lima indikator, yaitu : Kesadaran diri (*Self awareness*).
- b. Pengaturan/ pengendalian diri (*self regulation*)
- c. Motivasi diri (*self motivation*)
- d. Empati (*emphaty*)
- e. Keterampilan social (*social skill*)

4. *Person Organization-Fit*

Person Organization-fit (P-O) fit secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996; Netemeyer et. al., 1999; Vancouver et al., 1994). Dalam penelitian ini variabel Person Organization-Fit dibentuk oleh indikator yang diteliti oleh Kristof (1996). Adapun indikator dari Person Organization-Fit memiliki 4 konsep yaitu :

- a. *Value Congruence* (Kesesuaian Nilai).
- b. *Goal Congruence* (Kesesuaian Tujuan)
- c. *Employee Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan karyawan)
- d. *Culture Personality Congruence* (kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian)

4. Model Empiris



5. Hipotesis

Berdasarkan metode empiris diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Diduga *Spiritual Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Guru di MI Terpadu Logaritma Sempor.

H2: Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Guru di MI Terpadu Logaritma Sempor.

H3: Diduga *Person Organization-Fit* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor.

H4: Diduga *Spiritual Leadership, Kecerdasan Emosional, Person Organization-Fit* berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor.

METODE PENELITIAN

1. Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah variabel *spiritual leadership*, kecerdasan emosional, *person organization-fit*, dan komitmen organisasi di MI Terpadu Logaritma Sempor.

2. Subyek Penelitian

Sedangkan yang menjadi subjek penelitian ini adalah Guru di MI Terpadu Logaritma Sempor sebanyak 35 orang.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MI Terpadu Logaritma Sempor sebanyak 35 orang..

2. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah guru MI Terpadu Logaritma Sempor.

b.Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan-catatan, peraturan-peraturan, dan kebijakan serta dokumen-dokumen di MI Terpadu Logaritma Sempor.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

1. Kuisisioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.
2. Studi Pustaka, yaitu mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti.
3. Wawancara, yaitu apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report* atau setidaknya pada pengetahuan keyakinan pribadi.

4. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik berdasarkan karakteristik responden dan isian dari kuisisioner.

b. Analisis Statistik

Analisis statistik atau kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuisisioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS (*Statistica Product and Service Solutions*) 22 for windows.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,133 + 0,270 X_1 + 0,3161 X_2 + 0,266 X_3 + \epsilon_1$$

a. Konstanta

b. Konstanta (a) = 1,133

Artinya apabila variabel *spiritual leadership*, kecerdasan emosional, dan *person organization-fit* dianggap konstan, maka komitmen organisasi guru sebesar 1.133.

c. Variabel independen

1) $b_1 = 0,270$

Koefisien regresi untuk variabel *spiritual leadership* (X_1), sebesar 0,270, artinya jika variabel *spiritual leadership* meningkat satu satuan, maka komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor (Y) akan meningkat sebesar 0,270 satuan.

2) $b_2 = 0,316$

Koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional (X_2) sebesar 0,316, artinya jika variabel kecerdasan emosional meningkat satu satuan, maka komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor (Y) akan meningkat sebesar 0,316 satuan.

3) $b_3 = 0,266$

Koefisien regresi untuk variabel *person organization fit* (X_3) sebesar 0,266, artinya jika variabel *person organization-fit* meningkat satu satuan, maka komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor (Y) akan meningkat sebesar 0,266 satuan.

2. Uji Hipotesis

Uji parsial merupakan suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pada variabel independen, dengan ketentuan:

- a. Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.
- b. Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

Untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini hipotesis dapat dilihat dari Titik Persentase Distribusi t dengan rumus ($df = N - K - 1$). Perhitungan t tabel 35 - 3 maka hasil t tabel dengan 35 responden sebesar 2,036.

a. Variabel *Spiritual Leadership*

Persamaan diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,174 > t_{tabel} 2,036$ dengan signifikansi $0,037 < 0,05$ yang berarti variabel *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor

- b. Variabel Kecerdasan Emosional
Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $3,852 > t_{tabel}$ $2,036$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor.
- c. Variabel *Person Organization-Fit*
Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} $1,539 < t_{tabel}$ $2,036$ dengan signifikansi $0,134 > 0,05$ yang berarti variabel *person organization-fit* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor.
- d. Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar $20,631 > F_{tabel}$ $2,89$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *spiritual leadership*, kecerdasan emosional, dan *person organization-fit* secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru MI Terpadu Logaritma Sempor.

3. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh $0,634$ artinya $63,4\%$ variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh *spiritual leadership*, kecerdasan emosional, dan *person organization-fit* sedangkan sisanya sebesar $36,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh *spiritual leadership*, kecerdasan emosional, dan *person organization - fit* terhadap komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Spiritual leadership* terhadap komitmen organisasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *spiritual leadership* di sekolah terhadap guru maka akan semakin baik pula komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor.
- b. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional guru akan

semakin baik pula komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor.

- c. *Person organization-fit* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa *person organization-fit* kurang dapat dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor.
- d. Variabel *spiritual leadership*, kecerdasan emosional, *person organization-fit* secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor.

5. Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang peneliti bahas pada penelitian ini. Tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
- b. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru di MI Terpadu Logaritma Sempor, hanya sebatas *spiritual leadership*, kecerdasan emosional, dan *person organization-fit*.
- c. Kurangnya pemahaman responden dalam menjawab pernyataan kuesioner, serta kurangnya sikap kepedulian dan keseriusan responden dalam menjawab pernyataan kuesioner.

6. Implikasi

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Implikasi Praktis

- 1) *Spiritual leadership* yang diterapkan pada organisasi sudah baik, tetap dipertahankan bila perlu ditingkatkan supaya komitmen organisasi guru lebih

baik dalam memberikan kinerja mengajar terbaiknya. karena guru merasa spiritual leadership yang dimiliki oleh kepala sekolah diterapkan oleh pemimpin untuk memberikan pengaruh yang baik terhadap anggota organisasi terutama para guru. Implikasi dari hasil penelitian ini, kepala sekolah yang memiliki integritas yang tinggi, memberikan pengaruh yang idealis, memberikan motivasi, dan kasih sayang yang rata terhadap para anggotanya. Semakin baik spiritual leadership di MI Terpadu Logaritma Sempor, maka semakin baik pula komitmen organisasi yang tercipta.

- 2) Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki para guru akan mendukung atau berpengaruh juga terhadap komitmen organisasi yang dimiliki oleh masing-masing guru.
- 3) *Person organization-fit* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen guru MI Terpadu Logaritma Sempor. Implikasi dari hasil penelitian ini tentang *person organization-fit* supaya guru mampu mengajar dengan maksimal maka sekolah hendaknya memberikan sarana dan prasarana yang mampu menunjang kegiatan mengajar para guru MI Terpadu Logaritma Sempor.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti variabel-variabel lain ataupun menambahkan variabel-variabel lain yang penulis belum melakukan penelitian di penelitian kali ini.

b. Implikasi Teoritis.

- 1) Implikasi yang berkenaan terhadap *Spiritual Leadership*
 Penelitian ini membuktikan bahwa spiritual leadership memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan

jurnal penelitian dari Asmaningrum, dkk (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh Penerapan *Spiritual Leadership* terhadap Komitmen Perawat pada Organisasi di Rumah Sakit Islam Surabaya” yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasi.

- 2) Implikasi yang berkenaan terhadap kecerdasan emosional

Penelitian ini membuktikan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan jurnal penelitian dari Nina Adelina (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja dan Kematangan Diri Sebagai Pemediasi”. Yang menunjukkan hasil adanya hubungan yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi. Penelitian lain yaitu dari Karambut dan Noormijati (2012) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)”, yang menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi.

1. Implikasi yang berkenaan dengan Pengaruh *Person Organization-Fit*

Penelitian ini membuktikan bahwa *person organization-fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Rumangkit dan Jeremiah (2019) dengan judul penelitian “PERSON ORGANIZATION FIT, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAAN KERJA

TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL.”

Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel person organization-fit tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sedangkan hasil penelitian dari Rumangkit dan Jeremia dan bertentangan dengan penelitian dari Siska dan Noermijati (2012) dengan judul “Pengaruh *Person-Organization Fit (P-O Fit)*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai (Pada Pegawai UB Hotel, Malang) “, dengan hasil yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel *person organization-fit* dengan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, N. (2017). ”Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Dan Kematangan Diri Sebagai Pemediasi” . *Riset Manajemen dan Akuntansi*, Halaman 8 (1).
- Afrianty, T. W. 2005. “*Person-Organization Fit: Sebuah Pendekatan Baru dalam Seleksi Karyawan*”. *Jurnal Manajemen Maranatha*. Halaman 58-68.
- Andang. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asmaningrum, N., Keliat, B. A., & Hastono, S. P. 2011. “Pengaruh Penerapan Spiritual Leadership terhadap Komitmen Perawat pada Organisasi di Rumah Sakit Islam Surabaya”. *Jurnal Keperawatan Soedirman*. Halaman 9-19.
- Astuti, S. D. 2010. “Model person-organization fit (po fit model) Terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 17, No.1.
- Azilimin 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 23029797, Vol.02, No.01, 344-356.
- Bangun, O. V., Supartha, W. G., & Subudi, M. 2017. “Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)”. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Bowen, D.E., Ledford, Jr., G.E., & Nathan, B.R. 1991. “Hiring for the organization, not the job”. *Academy of Management Executive* Vol. 5, No. 4 35-51.
- Colquit, Jason A., Jeffery A. LePine., dan Michael J. Wesson, 2009. “Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace” . New York: McGraw-Hill Companies.
- Fatmasari, Tutut Wahyu. 2017. “Pengaruh Person Organization-Fit terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5 No. 4, 1-7.
- 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.
- Goleman, Daniel. 1997. *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional); Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D (1999). *Working With Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. (2003). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Alih Bahasa: Alex Tri K.W, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Griffin R.W., Moorhead G. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodelogi Research*. Yogyakarta: Andi.
- Helmy, Irfan. 2016. "Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intellegence terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Workplace Spirituality sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol.04, No. 01, 72-80, ISSN: 2338-9729.
- Karambut, C. A. 2012. "Analisis 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.3, 655-668.
- Kuntjoro, H. Z. Sri. 2002. *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Kristof. Amy L 1996. "Person Organization-Fit : an integrative review of its conceptualizations measurement, an implication". *Journal of Personnel Psychology*. Halaman 1-49.
- Mathis, R.L.,John H.j.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Jakarta: Salemba Empat.
- Mowday, R.T.,R.M Streers., L.W. Porter.1979. "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of Vocational Behavior*. Halaman 224-247.
- Nawawi, Hadari. 2016. "Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi". Yogyakarta : Gajah Mada University.
- Puspitasari, S. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang)". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 73-84.
- Rahmawaty, A. 2016. "Model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati". *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus* Vol. 9, No.2, 276-303.
- Reave. L. 2005. "Spiritual Values and practices related to leadership effectiveness". *Leadership quarterly*. Vol 16, No.5, 655-687.
- Rumangkit, S., & Haholongan, J. 2019. "Person Organization Fit, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional". *Technobiz: International Journal of Business*, 3(2), 64-69.
- Robbins S.P.,Judge T.A.2008.*Perilaku Organisasi*. Edisi 12.Jakarta: Salemba Empat.
- Saebani B.A. 2012. *Filsafat Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- _____. 2014. *Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Salvoey, Peter. (2003). *Emotional Intelligence: Theory, Findings, and*

Implications. Psychological Inquiry. Jakarta: PT Indeks.

Psychology Vol. 71, No.2, Mei 1986, hal. 219-231.

Sani, Achmad., B.E Soetjipto, V. Maharani. 2016. "The Effect of Spiritual Leadership on Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Ihsan Behavior (A Study on Nurse of Aisyiah Islamic Hospital in Malang, Indonesia)." *IJABER*, Vol.14, No. 11, 7675-7688.

ks.

Setiawan, Andi. 2011. Analisis Pengaruh Affective Commitment, Continue Commitment, dan Normative Commitment terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Perawatan Rumah Sakit Umum William Booth Semarang). Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Sugianto, . K., dkk.2012."Pengaruh Person Organization-Fit (P-O Fit), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegaawai (Pada Pegawai UB Hotel, Malang)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, 229-238.

Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfa Beta.

_____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan ke-14. Bandung: CV Alfabeta.

_____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi. Cetakan ke-3*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 1*. Yogyakarta: ANDI

Tobroni. 2005. *The Spiritual Leadership. Malang* : UMM Press.

Williams, Larry J, dan John T. Hazer. 1986. "Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: Areanalysis using latent variable structural equation methods". *Journal of Applied*

