

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA

Putra Rajawijaya<sup>1</sup>, Muh. Ardiansyah<sup>2</sup>, Kartini Marzuki<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Jurusan Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

Info Artikel	ABSTRAK
<p>Sejarah Artikel: Diterima: Februari, 2025 Disetujui: Maret, 2025 Dipublikasi: Maret, 2025</p> <p>Kata kunci: Kepemimpinan Spiritual, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru, Pendidikan Islam.</p> <p>Keywords: <i>Islamic Education, Spiritual Leadership, Teacher Performance, Transformational Leadership.</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan spiritual dan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu At-Tibyan. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan akademik yang kondusif dan memotivasi guru. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, yang melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner yang distribusikan kepada seluruh guru di sekolah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari gaya kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru, di mana guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Di sisi lain, meskipun gaya kepemimpinan transformasional juga menunjukkan pengaruh positif, hasilnya tidak signifikan. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa kombinasi kedua gaya kepemimpinan secara simultan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja guru. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan kedua gaya kepemimpinan dalam konteks pendidikan Islam, yang tidak hanya sekadar memperhatikan aspek administrasi tetapi juga nilai-nilai spiritual yang dapat menginspirasi dan memberdayakan guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi kepala sekolah dalam menerapkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif, serta mendorong pengembangan kinerja guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.</p>
<p>Corresponding Author: Putrawijaya Email: <a href="mailto:putrawijaya@gmail.com">putrawijaya@gmail.com</a></p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>This study aims to analyze the influence of the spiritual leadership style and transformational of the principal on the performance of teachers at At-Tibyan Integrated Islamic Elementary School. In the context of education, school principals play an important role in creating a conducive academic environment and motivating teachers. The research method used is quantitative with a survey approach, which involves collecting data through questionnaires distributed to all teachers in the school. The results of the study showed that there was a significant positive influence of spiritual leadership style on teacher performance, where teachers felt more valued and motivated to contribute to the maximum. On the other hand, although transformational leadership styles also show positive influences, the results are not significant. The study also indicates that the combination of the two leadership styles simultaneously has a greater impact on improvement of teacher performance. The conclusion of this study emphasizes the importance of applying both leadership styles in the context of Islamic education, which not only considers administrative aspects but also spiritual values that can inspire and empower teachers. The results of this study are expected to provide recommendations for school principals in implementing more effective leadership strategies, as well as encouraging the development of teacher performance to enhance the quality of education.</i></p>



## PENDAHULUAN

Kepemimpinan di lingkungan pendidikan memainkan peranan penting dalam menentukan kualitas pembelajaran dan kinerja tenaga pengajar. Kepala sekolah sebagai pemimpin di institusi pendidikan tidak hanya mengarahkan administrasi dan kebijakan, tetapi juga berfungsi sebagai motivator bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks pendidikan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat memberikan dampak signifikan terhadap semangat dan kinerja guru. Dua pendekatan kepemimpinan yang saat ini banyak dibahas adalah gaya kepemimpinan spiritual dan transformasional. Gaya kepemimpinan spiritual menekankan nilai-nilai etis, penciptaan lingkungan yang suportif, serta hubungan interpersonal yang kuat yang dapat memotivasi guru secara emosional dan spiritual. Sementara itu, kepemimpinan transformasional berfokus pada penginspirasi perubahan positif, menggugah semangat, dan meningkatkan komitmen guru terhadap visi dan misi pendidikan.

Kedua pendekatan ini dianggap saling melengkapi dalam konteks pendidikan, terutama di lembaga-lembaga pendidikan Islam. Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kedua gaya kepemimpinan ini berpotensi mempengaruhi kinerja guru, masih terdapat perdebatan tentang pengaruh dan efektivitas masing-masing gaya dalam konteks yang spesifik. Dalam Kepemimpinan transformasional, pemimpin membangun kepercayaan serta mendukung pengikut untuk mengekspresikan segala potensi yang ada pada dirinya. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya, mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. kepemimpinan transformasional, yang diperkenalkan oleh Burns (1978) dan dikembangkan oleh Bass (1985), menekankan pentingnya pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional berfokus pada pengembangan hubungan yang kuat dengan pengikut dan menciptakan visi yang menarik.

Kepemimpinan spiritual dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang mengedepankan nilai-nilai etis dan spiritual dalam pengambilan keputusan dan interaksi dengan pengikut. Menurut Fry (2003), pemimpin spiritual berusaha untuk memberdayakan pengikut dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan spiritual dan moral. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan spiritual tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun hubungan yang lebih baik antara pemimpin dan anggota tim. Hal ini penting karena guru yang merasa terhubung dengan nilai-nilai spiritual yang diterapkan oleh pemimpin mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan pendidikan.

Gaya Kepemimpinan dalam dunia pendidikan, khususnya di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT), memiliki peran yang sangat krusial dalam membentuk kualitas pendidikan

dan karakter peserta didik. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah. Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) At-Tibyan sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam, tentu memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri dalam implementasi gaya kepemimpinan. Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) At-Tibyan sebagai lembaga pendidikan yang mengedepankan nilai-nilai Islam, memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan prestasi peserta didik. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala sekolah yang kemudian akan mempengaruhi baik buruknya kinerja guru di satuan pendidikan.

Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, seperti Penelitian Tokhibin (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian susmiyati (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut telah menunjukkan bahwa kepala sekolah yang transformatif dapat mengintegrasikan pandangan-pandangan kreatif, ketekunan dan memberi pengalaman bagi guru dalam perkembangan kemajuan pendidikan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia dkk (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu pula Penelitian Cahyono dkk., (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PDP Jember.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh gaya kepemimpinan spiritual dan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu At-Tibyan. Melalui pemahaman yang mendalam tentang penerapan kedua gaya kepemimpinan ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif di lembaga pendidikan, serta meningkatkan kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini meliputi gambaran gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, serta pengaruh masing-masing gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi kepala sekolah dalam menyusun strategi kepemimpinan yang mampu memberdayakan dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan spiritual dan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu At-Tibyan. Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik.

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) At-Tibyan, Gowa, Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru di SDIT At-Tibyan. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan semua populasi dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SDIT At-Tibyan yaitu sebanyak 31 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang terdiri dari angket tertutup dengan skala Likert 1 hingga 5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju) untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan spiritual dan transformasional, serta kinerja guru. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi

linier berganda untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan spiritual dan transformasional terhadap kinerja guru.

## HASIL

### A. Gambaran Gaya Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah di SDIT At-Tibyan

Dalam penelitian ini, data kepemimpinan spiritual dikumpulkan melalui hasil angket yang terdiri dari 18 item pernyataan yang mencakup 3 dimensi/Indikator kepemimpinan spiritual.

#### Statistics

SPIRITUAL		
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		85.55
Std. Error of Mean		1.758
Median		82.00
Mode		79 <sup>a</sup>
Std. Deviation		9.791
Variance		95.856
Range		32
Minimum		68
Maximum		100
Sum		2652
Percentiles	25	79.00
	50	82.00
	75	95.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel 4.4 Data Deskriptif Variabel Kepemimpinan Spiritual (X1)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata (*Mean*) kepemimpinan spiritual yang diperoleh adalah 85.55, yang menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki kualitas kepemimpinan spiritual yang sangat baik. *Modus* yang diperoleh adalah 79, sementara *median* adalah 82. *Modus* menunjukkan nilai yang paling sering muncul di antara responden, sedangkan *median* menunjukkan nilai tengah dari distribusi skor. Rentang nilai (*range*) yang diperoleh adalah 32, dengan nilai tertinggi 100 dan terendah 68. Rentang nilai ini menunjukkan adanya variasi dalam persepsi guru mengenai kepemimpinan spiritual.

Tampilan lengkap diperoleh skor variabel kepemimpinan spiritual dalam bentuk tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel Distribusi 4.5 frekuensi skor kepemimpinan spiritual

kepemimpinan spiritual					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	68-73	3	9.7	9.7	9.7
	74-79	7	22.6	22.6	32.3
	80-85	7	22.6	22.6	54.8
	86-91	2	6.5	6.5	61.3
	92-97	6	19.4	19.4	80.6
	98-103	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwasanya Data frekuensi menunjukkan kebanyakan guru yakni sebanyak 23% memiliki skor antara 74-79 dan 80-85, ini menunjukkan

bahwa banyak guru merasa kepala sekolah mereka memiliki kualitas kepemimpinan spiritual yang baik.

Dari data frekuensi juga kita ketahui bahwasanya terdapat 10% guru yang berada pada interval skor terendah (68-73), ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas guru merasa puas, masih ada segmen kecil yang merasa kurang puas dengan kepemimpinan spiritual yang ada.

Untuk berapa besar persentase masing-masing aspek ataupun indikator kepemimpinan spiritual dapat dilihat pada grafik berikut :



Gambar 4.5 Grafik Persentase Kategori Indikator Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa aspek Visi sebesar 88% termasuk ke dalam kategori sangat baik, ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berhasil menginspirasi dan memotivasi guru melalui visi yang disampaikan. kemudian untuk aspek cinta altruistik sebesar 85% termasuk kedalam kategori sangat baik. Begitupula untuk aspek memiliki harapan yakni sebesar 85% termasuk ke dalam kategori sangat baik artinya kepala sekolah memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap guru.

### B. Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SDIT At-Tibyan

Statistics		
TRANSFORMASIONAL		
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		83.23
Std. Error of Mean		1.960
Median		81.00
Mode		77 <sup>a</sup>
Std. Deviation		10.911
Variance		119.047
Range		46
Minimum		54
Maximum		100
Sum		2580
Percentiles	25	77.00
	50	81.00
	75	94.00

Dalam penelitian ini, data kepemimpinan Transformasional dikumpulkan melalui hasil angket yang terdiri dari 25 item pernyataan yang mencakup 4 dimensi/Indikator kepemimpinan Transformasional.

Tabel 4.6 Data Deskriptif Variabel Kepemimpinan transformasional (X2)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata (*mean*) 83.23 menunjukkan menunjukkan bahwa kebanyakan guru menilai kepala sekolah mereka sebagai pemimpin yang memiliki kualitas kepemimpinan transformasional yang sangat baik.

Skor yang sering muncul (*modus*) adalah 77 mencerminkan nilai yang paling sering muncul di dalam data. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru merasa bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah baik dan mampu memotivasi mereka. Nilai tengah (*median*) adalah 81 menunjukkan bahwa setengah dari responden memiliki skor di atas nilai ini, menandakan bahwa mayoritas guru merasa puas dengan kepemimpinan transformasional yang diterapkan. Rentang nilai 46 menunjukkan adanya variasi dalam respon guru terkait kepemimpinan transformasional. Tampilan lebih mendalam diperoleh skor variabel kepemimpinan spiritual dalam bentuk tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

**Transformasional**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 54-62	1	3.2	3.2	3.2
63-71	2	6.5	6.5	9.7
72-78	8	25.8	25.8	35.5
79-87	7	22.6	22.6	58.1
88-96	5	16.1	16.1	74.2
97-105	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Tabel 4.7 Distribusi frekuensi skor kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa guru yang memberikan skor di rentang 72-78, mencakup 26% dari total responden. Rentang skor ini menandakan bahwa mayoritas guru menilai kepemimpinan transformasional kepala sekolah mereka berada pada kategori baik. Selain itu, ada persentase guru yang memberikan skor tertinggi (97-105), yang menunjukkan bahwa mereka terinspirasi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang mampu menginspirasi guru, jelas dapat mendorong semangat kerja yang tinggi. Hanya 3% dari responden yang memberikan skor terendah (54-62), menunjukkan bahwa sangat sedikit guru yang merasa bahwa kepemimpinan kepala sekolah kurang efektif.

Untuk berapa besar persentase masing-masing aspek ataupun indikator kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada grafik berikut :



#### Gambar 4.8 Grafik Persentase Kategori Indikator Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa aspek *idealize influenced* mencerminkan kemampuan kepala sekolah untuk menjadi teladan yang diakui oleh guru Sebanyak 85%. Untuk *inspirational motivation* sebesar 83% menandakan bahwa kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan yang memotivasi. Aspek *Intellectual Stimulation* juga memiliki skor 83% menunjukkan kategori sangat baik. Hal ini berarti Kepala sekolah mampu merangsang pemikiran kritis dan kreativitas guru dalam menciptakan suatu lingkungan yang mendukung eksperimen dan inovasi.

Aspek *Individualized Consideration* dengan skor 83%, menunjukkan bahwa kepala sekolah terbukti mampu menghasilkan lingkungan sekolah yang positif dan mendukung.

#### C. Gambaran Kinerja Guru di SDIT At-Tibyan

Data dari variabel Y diperoleh dalam hasil angket 27 item yang disebarakan kepada 31 guru sebagai responden di SDIT At-Tibyan. Berdasarkan hasil tersebut,, peneliti mengumpulkan dan mengelompokkan data Kinerja Guru yang diuraikan secara terperinci berikut ini:

Statistics		
KINERJA GURU		
N	Valid	31
	Missing	0
Mean		87.94
Std. Error of Mean		1.680
Median		88.00
Mode		79*
Std. Deviation		9.352
Variance		87.462
Skewness		-.245
Std. Error of Skewness		.421
Kurtosis		-.973
Std. Error of Kurtosis		.821
Range		33
Minimum		67
Maximum		100
Sum		2726

Tabel 4.9 Data Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata (*mean*) kinerja guru adalah 87,94.. Rata-rata yang mendekati 90 menunjukkan bahwa banyak guru yang tidak hanya memenuhi tetapi juga melampaui ekspektasi dalam kinerja mereka.

Skor yang sering muncul (*modus*) adalah 79 yang berarti bahwa skor ini yang paling sering muncul di antara responden. Kemudian diperoleh nilai tengah (*median*) adalah 88. Median yang lebih tinggi dari modus menunjukkan bahwa setengah dari guru memiliki kinerja di atas 88, yang menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa guru dengan kinerja yang lebih rendah, mayoritas guru berkinerja lebih baik.

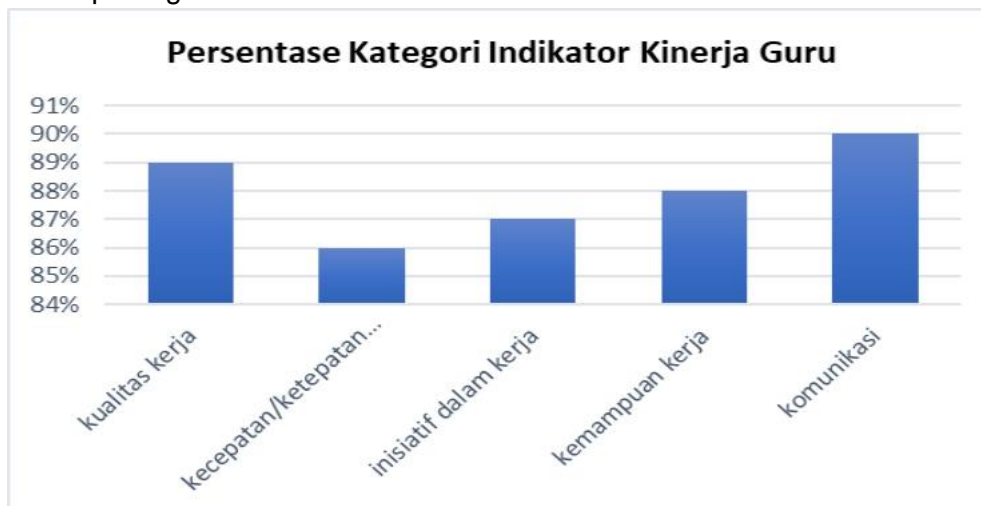
Tampilan lengkap diperoleh skor variabel kinerja guru dalam bentuk tabel distribusi frekuensi kinerja guru adalah sebagai berikut:

**Kinerja guru**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 67-72	1	3.2	3.2	3.2
73-79	6	19.4	19.4	22.6
80-85	6	19.4	19.4	41.9
86-92	5	16.1	16.1	58.1
93-99	9	29.0	29.0	87.1
100-105	4	12.9	12.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Tabel 4.10 Distribusi frekuensi skor Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas bahwa skor kelas interval pertama sebesar (3 %) dengan jumlah guru yang memiliki skor 67-72 sebesar 1 orang. Pada interval kedua dan ketiga dalam rentang 73-79 dan 80-85 terdapat masing-masing 6 orang (19 %) yang memiliki skor nilai tersebut. Pada interval keempat jumlah guru yang mendapat skor 86-92 sebanyak 5 orang (16%). Pada interval kelima jumlah guru yang mendapat skor 93-100 sebanyak 9 orang (29%). Pada interval keenam jumlah guru yang mendapat skor 100-105 sebanyak 4 orang (13%). Dengan 29% guru berada di kategori skor 93-100, ini menunjukkan bahwa ada banyak guru yang tidak hanya memenuhi tetapi juga melampaui ekspektasi dalam kinerja mereka. Untuk seberapa besar persentase masing-masing aspek ataupun indikator kinerja guru dapat dilihat pada grafik berikut :



Gambar 4.11 Grafik Persentase Kategori Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa aspek kualitas kerja mencapai 89% artinya guru bahwa guru di SDIT At-Tibyan memiliki pemahaman yang baik dalam merencanakan dan melaksanakan program pembelajaran. Aspek kecepatan/ketepatan kerja mencapai skor 86% , menunjukkan bahwa guru mampu menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik peserta didik dan menyelesaikan program pengajaran sesuai dengan kalender akademik. Aspek inisiatif dalam kerja mencapai 87%, mengindikasikan bahwa guru proaktif dalam

memperkenalkan metode mengajar yang inovatif dan menciptakan lingkungan belajar yang menarik. Kemudian aspek kemampuan kerja mencapai 88% artinya guru memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, mengelola kegiatan belajar mengajar, dan menilai hasil belajar peserta didik dengan baik. Begitupula untuk aspek komunikasi, dengan skor tertinggi di antara indikator lain yaitu 90%, menunjukkan bahwa guru sangat efektif dalam berkomunikasi dengan siswa.

#### D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) di SDIT At-Tibyan

Pengujian Hipotesis Pertama

- Jika nilai Sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- Jika nilai Sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Tabel 4. 18 Uji Signifikansi Parsial Analisis Regresi Berganda Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Guru  
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.219	10.965		2.665	.013
	SPIRITUAL	.630	.208	.660	<b>3.034</b>	<b>.005</b>
	TRANSFORMASIONAL	.058	.186	.067	.310	.759

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan tabel output 4.16 "coefficient" di atas diketahui bahwa nilai Sig. Variabel X1 (kepemimpinan spiritual) sebesar 0,005 < lebih kecil dari 0,05 dan t hitung adalah 3.034 > lebih besar dari t tabel 2.04227 Dengan demikian H0 ditolak, H1 diterima artinya terdapat pengaruh positif X1 (kepemimpinan spiritual) terhadap Y (kinerja guru) di SDIT At-Tibyan.

Tabel 4.19 Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)  $\beta_1$   
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	<b>.510</b>	.475	6.774

a. Predictors: (Constant), TRANSFORMASIONAL, SPIRITUAL

Berdasarkan tabel di atas mengenai besarnya pengaruh (koefisien determinasi) R Square = 0,510 yang berarti bahwa X1 kepemimpinan spiritual memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 51% dan sisanya 49% ditentukan faktor lainnya.

### E. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SDIT At-Tibyan

Pengujian Hipotesis Kedua

- $H_0 = \text{Sig} < 0.05$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan X2 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap Y (kinerja guru)
- $H_1 = \text{Sig} > 0.05$  artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan X2 (Kepemimpinan Transformasional) terhadap Y (kinerja guru)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.219	10.965		2.665	.013
	SPIRITUAL	.630	.208	.660	3.034	.005
	TRANSFORMASIONAL	.058	.186	.067	<b>.310</b>	<b>.759</b>

Berdasarkan tabel output 4.19 "coefficient" di atas diketahui bahwa nilai Sig. Variabel X2 (Kepemimpinan transformasional) sebesar 0,759 > lebih besar dari 0,05 dan t hitung adalah 0.310 < lebih kecil dari t tabel 2,011. Dengan demikian H1 ditolak, H0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh positif X2 (kepemimpinan transformasional) terhadap Y (kinerja guru) di SDIT At-Tibyan

Tabel 4.21 Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)  $\beta_1$

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.166 <sup>a</sup>	.027	-.042	4.66075

Berdasarkan tabel di atas mengenai besarnya pengaruh (koefisien determinasi) R Square = 0,27 yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional (X2) hanya memberikan pengaruh terhadap kinerja Guru sebesar 0,27% dan sisanya ditentukan oleh faktor lainnya.

### F. Pengaruh Secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan Spiritual (X1) dan Transformasional (X2) kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru (Y) di SDIT At-Tibyan

Pengujian hipotesis ke 3

Berdasarkan hasil uji F simultan (Uji F) dalam analisis regresi berganda melalui SPSS 27 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.22 Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	1339.061	2	669.530	14.591	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1284.810	28	45.886		
	Total	2623.871	30			

Berdasarkan tabel output SPSS tentang uji simultan dalam analisis regresi berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 14.591 yang menunjukkan bahwa nilai F hitung  $14.591 > F$  tabel 3,33. Selanjutnya diperoleh nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan. Dengan demikian, berdasarkan cara pengambilan keputusan untuk uji simultan (Uji F) analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_1$  (kepemimpinan spiritual) dan  $X_2$  (kepemimpinan transformasional) secara bersama-sama atau simultan terhadap  $Y$  (kinerja guru) di SIT At-Tibyan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas  $X_1$  (kepemimpinan spiritual) dan  $X_2$  (kepemimpinan transformasional) jika diuji bersama-sama terhadap variabel  $Y$  (kinerja guru) dapat dilihat melalui tabel koefisien determinasi sebagai berikut:

### Model Summary

Tabel 4.23

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.475	6.774

a. Predictors: (Constant), TRANSFORMASIONAL, SPIRITUAL

Berdasarkan tabel 4.23 di atas terlihat bahwa besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R Square dengan nilai sebesar 0,510 yang berarti bahwa kepemimpinan spiritual dan transformasional secara simultan memberikan pengaruh sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Secara keseluruhan pada temuan penelitian ini, dibahas dengan cara mendiskusikan dan memberikan konfirmasi terhadap teori-teori yang sudah dipaparkan pada bab II ataupun hasil penelitian terdahulu yang selanjutnya didapatkan hasil yang mendukung ataupun bertentangan dengan teori maupun hasil pada penelitian sebagaimana yang dimaksud di atas.

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan antara kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan teori Fry (2003) yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memberdayakan individu untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan spiritual berfokus pada pengembangan nilai-nilai etis dan spiritual dalam organisasi, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen guru terhadap tugas mereka. Menurut Fry (2003), kepemimpinan spiritual tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan individu dan penciptaan lingkungan kerja yang positif. ketika individu merasa terhubung dengan tujuan yang lebih besar dari diri mereka sendiri, mereka akan lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai keberhasilan

organisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual menciptakan sinergi antara tujuan individu dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini pun mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulalatur Nikma (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial kepemimpinan spiritual terhadap kinerja Guru. Begitupula dengan Penelitian yang dilakukan oleh Agustia (2017) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Dalam penelitiannya, Agustia menemukan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan spiritual mampu membangkitkan motivasi intrinsik guru, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian tersebut mendukung temuan dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian lain yang dilakukan Anisa (2020) dalam tesisnya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru MAN di Kabupaten Kediri” menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan spiritual kepala madrasah terhadap kinerja guru Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan spiritual yang diterapkan oleh kepala madrasah/sekolah maka kinerja yang dihasilkan guru akan semakin baik pula.

Gaya kepemimpinan spiritual yang diterapkan oleh kepala sekolah di SDIT At-Tibyan terbukti efektif dalam membangun kepercayaan dan hubungan emosional antara pemimpin dan guru. Hal tersebut pun senada dengan yang disampaikan oleh Louis W Fry (2017) bahwa Kepercayaan diartikan sebagai bentuk konsep dari pemimpin yang memiliki cinta altruistik, dimana hal tersebut termasuk ke dalam salah satu indikator atau dimensi yang membangun kepemimpinan spiritual.

Kepemimpinan Spiritual yang diterapkan oleh Kepala Sekolah mencakup tiga indikator yakni Visi, cinta altruistik dan harapan. Hal tersebut dapat memberikan pengaruh serta nilai-nilai ketuhanan yang akan tertanam dalam diri setiap guru yang kemudian diimplementasikan dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan sekolah, salah satu tujuan sekolah yang tercapai yakni senada dengan yang terlukiskan pada salah satu tujuan Sekolah yakni terwujudnya lulusan yang mencintai Al Qur’an dan mampu membaca sesuai kaidah tajwid dan hafal minimal 3 juz Al Qur’an. Hal tersebut pun sesuai dengan hasil Observasi yang menunjukkan bahwasanya terdapat peserta didik yang sudah mampu membaca sesuai kaidah Tajwid sekaligus mencapai target hafalan 3 Juz walaupun statusnya masih duduk di bangku kelas 5.

Sebagaimana dilukiskan dalam Al-Qur’an surah Al-Anbiya : 73 :

وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ  
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عِبْدِينَ ﴿٧٣﴾

yang artinya :

“kami telah memberikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan telah kami wahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan, melaksanakan sholat dan menunaikan zakat dan hanya kepada kami mereka menyembah”

Di mana ayat tersebut di atas menjelaskan bahwasanya seorang pemimpin akan selalu menjadi arah bagi anggotanya dalam menghasilkan kinerja yang baik, ketika pemimpin baik maka visi, misi dan tujuan yang didambakan akan dengan mudah tercapai. Hal tersebutpun juga senada dengan yang telah dilukiskan oleh Haqiqi (2017) pada Jurnal masharif al-Syariah tentang *Spiritual Leadership* bahwa Keteladanan masuk ke dalam salah satu yang mampu mempengaruhi yang dipimpin.

Menurut Miller (2007), kepemimpinan spiritual dapat meningkatkan motivasi dan komitmen individu, yang sangat penting dalam konteks pendidikan. Ketika guru merasa terhubung dengan nilai-nilai spiritual dan etis yang diterapkan oleh pemimpin mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun hubungan yang lebih baik antara pemimpin dan anggota tim. Lebih lanjut, menurut Senge (2006), kepemimpinan spiritual dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan inovasi. Dalam konteks pendidikan, hal ini sangat penting karena guru yang merasa didukung dan diberdayakan akan lebih cenderung untuk berinovasi dalam metode pengajaran mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja siswa.

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru**

Penelitian ini, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X2) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SDIT At-Tibyan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H1) ditolak dan hipotesis nol (H0) diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono (2014), yang juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor lingkungan dan budaya organisasi dapat mempengaruhi hasil kinerja, yang mungkin juga berlaku dalam konteks penelitian ini.

Selain itu, penelitian oleh Amalia dkk. (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang sering kali terkait dengan kepemimpinan spiritual, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional memiliki nilai-nilai yang baik, implementasinya dalam konteks pendidikan berbasis agama mungkin tidak cukup kuat untuk menghasilkan dampak yang diharapkan dibandingkan dengan kepemimpinan Spiritual.

Salah satu alasan mengapa kepemimpinan transformasional tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini bisa jadi karena kurangnya dukungan dari manajemen puncak atau budaya organisasi yang tidak mendukung. Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional dapat berfungsi dengan baik dalam lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Jika lingkungan tersebut tidak ada, maka pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja individu dapat berkurang. lebih lanjut ia mengatakan bahwasanya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja dengan cara menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Namun, efektivitas kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada konteks dan karakteristik individu dalam organisasi. Jika lingkungan kerja tidak mendukung atau jika guru

tidak memiliki keterampilan yang diperlukan, maka pengaruh kepemimpinan transformasional mungkin tidak akan terlihat.

Penelitian oleh Anisa (2020) menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan transformasional tidak menunjukkan hasil yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks pendidikan, kepemimpinan spiritual mungkin lebih relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional.

Beberapa ahli juga memberikan pandangan yang mendukung temuan ini. Menurut Northouse (2016), kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikut, tetapi jika hubungan tersebut tidak terbangun dengan baik, maka dampaknya terhadap kinerja akan minimal. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada konteks dan hubungan interpersonal yang ada.

Yukl (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, termasuk budaya organisasi dan dukungan dari rekan kerja. Jika faktor-faktor ini tidak mendukung, maka meskipun pemimpin memiliki karakteristik transformasional, pengaruhnya terhadap kinerja individu tetap akan terbatas.

Sedangkan temuan ini berbeda ataupun bertentangan dengan kebanyakan penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel tersebut, Seperti yang dilakukan oleh Randa dkk (2020) bahwasanya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kerinci. Begitupula penelitian yang telah dilakukan oleh Siemze Joen dkk (2022) bahwasanya terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Perbedaan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai keagamaan dan spiritualitas yang terdiri dari Visi, cinta altruistik dan memiliki harapan memiliki peran yang lebih dibutuhkan dalam konteks sekolah berbasis Islam Terpadu dibandingkan dengan sekolah negeri/swasta yang tidak berbasis agama (Umum). Menggarisbawahi pentingnya dimensi spiritual dalam kepemimpinan sekolah dasar Islam terpadu.

Menurut Desi Margareta (2020) dalam Tesisnya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Baru" menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Baru.

Perbedaan-perbedaan hasil penelitian ini mungkin disebabkan oleh beberapa hal, seperti perbedaan Konteks Penelitian, yaitu penerapan Kepemimpinan di dunia pendidikan dengan di dunia pemerintahan ataupun di dunia industri. Selain itu walaupun statusnya sama yakni pada dunia pendidikan tetapi ciri khas sekolah tersebutpun berpengaruh dalam penerapan gaya kepemimpinan yakni sekolah yang berciri khas Islam terpadu dengan sekolah Negeri (Umum) ataupun budaya organisasi yang melekat pada instansi tersebut.

### **3. Pengaruh secara bersama-sama gaya kepemimpinan Spiritual dan Transformasional Kepala Sekolah terhadap kinerja guru**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh positif antara variabel X1 (kepemimpinan spiritual) dan X2 (kepemimpinan transformasional) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Y (kinerja guru) di SDIT At-Tibyan. Hasil

analisis menunjukkan bahwa variabel spiritual memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT At-Tibyan. Kombinasi kedua gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi guru untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

Kepemimpinan spiritual dan kepemimpinan transformasional adalah dua pendekatan yang berbeda namun saling melengkapi dalam konteks pendidikan. Kepemimpinan spiritual berfokus pada nilai-nilai etis, spiritualitas, dan penciptaan lingkungan yang mendukung, sedangkan kepemimpinan transformasional berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu untuk mencapai tujuan bersama. Kombinasi dari kedua gaya kepemimpinan ini dapat menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual lebih dominan dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru. Meskipun kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja, efektivitasnya sangat bergantung pada konteks dan karakteristik individu dalam organisasi. Jika lingkungan kerja tidak mendukung atau jika guru tidak memiliki keterampilan yang diperlukan, maka dampak kepemimpinan transformasional mungkin tidak akan terlihat.

Kepemimpinan spiritual yang memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional dapat dijelaskan dengan fakta bahwa nilai-nilai spiritual yang diterapkan oleh kepala sekolah menciptakan lingkungan yang lebih mendukung, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Misalnya, pencapaian siswa yang mampu menghafal minimal 3 Juz Al-Qur'an dan berbagai prestasi di bidang akademik dan non-akademik lainnya mencerminkan dampak positif dari kepemimpinan spiritual

Kedua gaya kepemimpinan ini tidak hanya berdiri sendiri, tetapi saling berinteraksi. Kepemimpinan spiritual yang kuat dapat memperkuat efek positif dari kepemimpinan transformasional. Ketika kepala sekolah mampu menginspirasi guru dengan visi yang jelas dan mendukung mereka secara emosional dan spiritual, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara keseluruhan. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional yang efektif dapat memperkuat nilai-nilai spiritual yang diterapkan.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan kedua gaya kepemimpinan secara bersamaan sangat dianjurkan untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah perlu mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam praktik kepemimpinan mereka, sambil tetap memberikan dukungan dan inspirasi kepada guru. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pengembangan profesional, dan menciptakan forum diskusi yang memungkinkan guru untuk berbagi pengalaman dan tantangan mereka.

Meskipun variabel kepemimpinan transformasional tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini, hal ini tidak serta merta menyangkal pentingnya kepemimpinan transformasional. Kemungkinan besar, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi, dukungan dari manajemen puncak, ataupun karakteristik individu guru itu sendiri. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengungkap interaksi antara variabel-variabel tersebut.

## **SIMPULAN**

Dalam penelitian ini, telah dianalisis pengaruh kepemimpinan spiritual dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SDIT At-Tibyan, Gowa, Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut :

1. Gambaran Gaya Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah di SDIT At-Tibyan:

Gaya kepemimpinan spiritual kepala sekolah di SDIT At-Tibyan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai etis dan spiritual. Kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi guru untuk memberikan kontribusi maksimal dalam proses pembelajaran.

2. Gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SDIT At-Tibyan:

Gaya kepemimpinan transformasional terlihat pada upaya kepala sekolah untuk menginspirasi dan memotivasi guru. Meskipun ada aspek positif yang dapat dilihat, pengaruhnya terhadap kinerja guru tidak signifikan jika dibandingkan dengan pengaruh kepemimpinan spiritual.

3. Gambaran Kinerja Guru di SDIT At-Tibyan:

Kinerja guru di SDIT At-Tibyan relatif baik, tercermin dari pencapaian siswa yang mengesankan dalam berbagai bidang, termasuk kemampuan menghafal Al-Qur'an dan prestasi akademik maupun non-akademik lainnya. Lingkungan kerja yang positif berkontribusi terhadap kinerja ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustia, R. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan.
- Amalia Dzikirillah Rizqi, Bambang Swasto, dan Heru Susilo. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 36, No. 1 Tahun 2016.
- Ancok, D. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Yogyakarta. Erlangga. 2015.
- Awaru. O.T., & Ernawati. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Sinjai. *Ad'minstrare*. 2(1):10.
- Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru* (Kementerian dan Kebudayaan RI, 2012)
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.

- Benefiel, Margaret. 2005. "The Second Half of the Journey: Spiritual Leadership for Organizational Transformation." *The Leadership Quarterly* 16(5):723–47. doi: 10.1016/j.leaqua.2005.07.005.
- Burhanuddin., & Agus. K. 2020. Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. X1(1): 18.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cahyono, E., dkk. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen.
- Colquitt, JA, Lepine, JA, & Wesson, MJ (2011). *Perilaku Organisasi: Meningkatkan Kinerja dan Komitmen di Tempat Kerja*. McGraw-Hill.
- Desi. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Baru. Universitas HKBP Nommensen Medan. Program Pascasarjana. Magister Manajemen: 18.
- Egel, Eleftheria, dan Louis W. Fry. 2017. "Spiritual Leadership as a Model for Islamic Leadership." *Public Integrity* 19(1):77–95. doi: 10.1080/10999922.2016.1200411.
- Engin Karadag. 2009. "Spiritual Leadership and Organizational Culture: A Study of Structural Equation Modeling (Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi: Sebuah Studi Persamaan Struktural Pemodelan)." *Educational Sciences: Theory & Practice* h. 1392.
- Fahmi Khumaini, Rz dan Ricky Satria Wiranata. 2019. "Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam." *Al Fahim* Vol. 1, No. 2:1.
- Fry, L. W. (2003). *Toward a Theory of Spiritual Leadership*. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fry, L.W. 2003. *Toward a Theory of Spiritual Leadership*. *The Leadership Quarterly Journal*, Vol.64, No.6.
- Gina Smith, Maria Minor, dan Henry Brashen. 2018. "Spiritual Leadership: A Guide To A Leadership Style That Embraces Multiple Perspectives ( kepemimpinan spiritual: panduan untuk gaya kepemimpinan yang merangkul berbagai perspektif)." *Journal of Instructional Research* Vol. 7
- Hasanah. 2016. "Hasanah, Manusia dan Pandangan Imam Al Ghazali." *Ejournal Universitas Bina Bangsa* Vol. 2, No. 2:106.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan ke-18. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2011.
- Koswara, dan Rasto. *Kompetensi dan Kinerja guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 1. No. 1. 2016

- Kreitner R., & Kinicki. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Edisi 9. Terj. Biro Bahasa Alkemis. Jakarta: Salemba Empat.
- Krishnakumar, S., & Neck, C.P. 2002. *The What Why and How of Spirituality in the Workplace*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.17, No.3.
- Ludeman, Kate dan Hendricks, Gay. 2003. *The Corporate Mystic: Sukses Berbisnis dengan Hati*. Bandung: Mizan Pustaka.
- Margaretta, D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Baru*. Tesis, Universitas Sumatera Utara.
- Miller, J. (2007). *Spiritual Leadership in Organizations: A Review of the Literature*. *Journal of Leadership Studies*, 1(1), 1-12.
- M. Quraish Shihab. 2002. *Tafsir Al Misbah: Pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an/ M. Quraish Shihab*. Jakarta: Lentera Hati.
- Musnaeni, Abidin, S., dan Purnamawati. 2022. "Pentingnya Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan." *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan* Vol. 2, No. 2:h.98.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Raja Grafindo Persada.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.).
- Rafsanjani, Haqiqi, Dosen Prodi Perbankan, Syariah Fakultas, dan Agama Islam. t.t. "Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership)."
- Randa. K. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Kerinci*. Universitas Jambi. *Manajemen*: 13-31.
- Rivai, Veithzai. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Saleem, H. (2015). *The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 563–569.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. Crown Business.
- Siemze Joen, A., Sari, D. P., & Rahman, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 100-110.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabet. 2016.
- Sulalatun Nikma, A. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.



## Jambura Journal of Educational Management

Volume (6) Nomor (1), Maret 2025. Halaman 333-351

E-ISSN: 2721-2106, DOI: 10.37411

Susanto Ahmad, Manajemen Peningkatan Kinerja Guru, (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2016), h. 70.

Syukur Fatah, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, (Semarang; PT. Pustaka Riski Putra, 2012), h. 132

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

Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.

Yamin Martinis & Maisah., Standarisasi Kinerja Guru, (Jakarta: Gaung Persada, 2010),h., 87

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.).

Yuni Kartika Sari. 2020. "Kepemimpinan Pendidikan."