



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i3>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh *Spiritual Leadership* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Al Hikmah Surabaya

Ansari Setyo Prabowo<sup>1\*</sup>, Syunu Trihantoyo<sup>2</sup>, Karwanto<sup>3</sup>, Amrozi Khamidi<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia, [ansarialhikmah@gmail.com](mailto:ansarialhikmah@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia, [syunutrihantoyo@unesa.ac.id](mailto:syunutrihantoyo@unesa.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia, [karwanto@unesa.ac.id](mailto:karwanto@unesa.ac.id)

<sup>4</sup>Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia, [amrozikhamedi@unesa.ac.id](mailto:amrozikhamedi@unesa.ac.id)

\*Corresponding Author: [ansarialhikmah@gmail.com](mailto:ansarialhikmah@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to analyze the influence of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Teacher Performance. The focus of the study is directed at the extent to which these two variables contribute to improving the quality of teacher performance in the context of educational institutions. This study used a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 212 respondents, who were teachers at the Al Hikmah Islamic Educational Institution in Surabaya. The data analysis technique used multiple linear regression with the help of SPSS to test the influence of these variables partially and simultaneously. The results showed that, partially, Organizational Culture had a significant effect on Teacher Performance, while Spiritual Leadership did not have a significant effect on Teacher Performance. Simultaneously, both variables also proved to have a significant effect on Teacher Performance with a Sig.  $0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination (R Square) of 0.604 indicates that 60.4% of the variation in Teacher Performance can be explained by Spiritual Leadership and Organizational Culture, while the remainder is influenced by other factors outside the study. These findings confirm that strengthening spiritual leadership and a conducive organizational culture are important factors in continuously improving teacher performance.*

**Keywords:** *Spiritual Leadership, Organizational Culture, Teacher Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Spiritual Leadership* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. Fokus penelitian diarahkan pada sejauh mana kedua variabel tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dalam konteks lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 212 responden yang merupakan guru pada lembaga pendidikan di Lembaga Pendidikan Islam Al Hikmah Surabaya. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS untuk menguji pengaruh secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, sedangkan

Spiritual *Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara simultan atau Bersama-sama, kedua variabel juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,604 menunjukkan bahwa 60,4% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Spiritual *Leadership* dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi yang kondusif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *Spiritual Leadership*, Budaya Organisasi, Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peran strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang berkarakter, kompeten, dan berdaya saing. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Guru bukan hanya berfungsi sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pendidik yang membentuk karakter, nilai moral, dan budaya belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi indikator penting dalam menilai mutu suatu lembaga Pendidikan (Suhifatullah, Thoyib, and Dahlan 2020).

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, peran guru semakin kompleks karena tidak hanya bertanggung jawab pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembinaan akhlak dan internalisasi nilai-nilai spiritual. Kinerja guru yang optimal akan tercermin pada kualitas pembelajaran, iklim kelas yang kondusif, serta capaian literasi, numerasi, dan karakter peserta didik (Fahri et al. 2024).

Kinerja guru dalam organisasi pendidikan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Dua faktor penting yang relevan dalam konteks sekolah Islam adalah spiritual leadership dan budaya organisasi. Spiritual leadership menekankan kepemimpinan yang berlandaskan nilai makna, visi, keteladanan, dan panggilan moral. Model ini mendorong pemimpin untuk membangun motivasi intrinsik melalui nilai kepercayaan, integritas, dan orientasi ibadah dalam bekerja. Dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan spiritual berpotensi menciptakan suasana kerja yang penuh makna, meningkatkan loyalitas, serta menumbuhkan semangat pengabdian guru (Agustin, M., & Firmansyah 2023).

Di sisi lain, budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama yang membentuk pola perilaku warga sekolah. Budaya yang kuat akan mendorong kolaborasi, kedisiplinan, rasa saling menghargai, dan komitmen terhadap mutu pembelajaran. Sebaliknya, budaya yang lemah dapat memicu rendahnya partisipasi, menurunnya motivasi, serta tidak konsistennya kinerja guru (Tiftazani et al. 2025).

Secara nasional, mutu pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, terutama pada aspek kualitas pembelajaran dan capaian literasi serta numerasi peserta didik (Alfaruqi 2025). Laporan Rapor Pendidikan menunjukkan bahwa banyak satuan pendidikan masih mengalami fluktuasi capaian mutu dari tahun ke tahun. Permasalahan ini tidak semata-mata berkaitan dengan sarana prasarana, tetapi juga menyangkut kualitas kepemimpinan sekolah dan budaya kerja di lingkungan pendidikan. Dalam konteks sekolah Islam, tantangan tersebut menjadi lebih kompleks karena lembaga tidak hanya dituntut unggul secara akademik, tetapi juga konsisten dalam menjaga nilai spiritual dan karakter. Ketidaksinambungan antara visi kepemimpinan, budaya organisasi, dan implementasi pembelajaran dapat berdampak langsung pada kinerja guru.

Penelitian ini berpijak pada beberapa landasan teoretis utama. Konsep spiritual leadership mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Louis W. Fry yang menekankan

pentingnya visi, harapan/iman, dan cinta altruistik dalam membangun motivasi intrinsik serta komitmen organisasi. Kepemimpinan yang memberi makna kerja diyakini mampu meningkatkan produktivitas dan loyalitas anggota organisasi (Suprayitno 2025).

Konsep budaya organisasi merujuk pada pemikiran Edgar H. Schein yang mendefinisikan budaya sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari bersama dan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi (Lase et al. 2025). Dalam konteks sekolah, budaya berperan membentuk etos kerja, pola komunikasi, serta standar profesionalisme guru. Sementara itu, kinerja individu dijelaskan melalui model Campbell dan Wiernik yang memandang kinerja sebagai perilaku nyata yang relevan dengan tujuan organisasi, bukan semata-mata hasil akhir (Sitorus and Handarini 2026). Dengan demikian, kinerja guru mencerminkan kualitas tindakan profesional dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Studi empiris menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas kerja guru. Penelitian lain juga menegaskan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang konsisten dan profesional. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya menguji pengaruh kepemimpinan atau budaya organisasi secara terpisah. Selain itu, penelitian yang secara spesifik mengkaji spiritual leadership dalam konteks yayasan pendidikan Islam lintas jenjang masih relatif terbatas (Milawati 2025).

Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Al Hikmah Surabaya menunjukkan bahwa capaian mutu pendidikan berdasarkan Rapor Pendidikan tahun 2025 berada pada kategori relatif baik, tetapi terdapat fluktuasi pada beberapa indikator penting. Penurunan terlihat pada aspek kualitas pembelajaran, partisipasi warga sekolah, serta konsistensi program dan kebijakan satuan pendidikan di beberapa jenjang.

Kondisi ini mengindikasikan adanya dinamika dalam implementasi kepemimpinan dan budaya organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja guru. Meskipun sekolah secara umum memiliki reputasi yang baik, variasi capaian mutu menunjukkan perlunya analisis yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Berdasarkan telaah literatur dan fenomena empiris, terdapat tiga kesenjangan penelitian. Pertama, masih minim studi yang menguji spiritual leadership secara spesifik dalam konteks yayasan pendidikan Islam terpadu. Kedua, masih terbatas penelitian yang mengintegrasikan spiritual leadership dan budaya organisasi dalam satu model analisis terhadap kinerja guru. Ketiga, masih kurang penelitian yang menggunakan data mutu pendidikan aktual sebagai dasar identifikasi masalah.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang menguji pengaruh spiritual leadership dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dalam satu model empiris pada yayasan pendidikan Islam lintas jenjang (TK, SD, SMP, dan SMA). Selain itu, penelitian ini menggunakan capaian indikator mutu pendidikan sebagai pijakan kontekstual untuk membaca dinamika kinerja guru secara lebih komprehensif. Pendekatan ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model kepemimpinan berbasis spiritual di lembaga pendidikan Islam, sekaligus kontribusi praktis dalam perumusan strategi peningkatan mutu sekolah. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Spiritual Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Al Hikmah Surabaya baik secara persial maupun simultan”.

## **METODE**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menguji pengaruh Spiritual Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. Pendekatan kuantitatif dipilih

karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis melalui analisis data numerik yang diolah menggunakan teknik statistik (Sugiyono 2018).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Spiritual Leadership ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Guru ( $Y$ ). Penelitian ini bersifat kausal-komparatif korelasional, di mana peneliti tidak melakukan manipulasi terhadap variabel bebas, tetapi mengamati fenomena yang terjadi secara alami untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat.

Populasi penelitian adalah seluruh guru di Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Al Hikmah Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 212 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda untuk menguji pengaruh secara simultan dan parsial antara Spiritual Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. Metode ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai seberapa besar pengaruh Spiritual Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di lingkungan yayasan tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah seluruh data terkumpul melalui penyebaran kuesioner kepada responden, tahap selanjutnya adalah melakukan pengolahan dan analisis data secara statistik. Analisis ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian serta mengetahui pengaruh spiritual leadership dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Pengolahan data dilakukan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS 22) melalui tahapan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Hasil analisis tersebut disajikan secara sistematis untuk memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 1. Item-Total Statistics X1 Spiritual Leadership

No	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Ket	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Critical Value	Ket
1	0.589	0,05	Valid	0.908	0,70.	Reliabel
2	0.642	0,05	Valid	0.906	0,70.	Reliabel
3	0.345	0,05	Valid	0.923	0,70.	Reliabel
4	0.695	0,05	Valid	0.904	0,70.	Reliabel
5	0.725	0,05	Valid	0.903	0,70.	Reliabel
6	0.657	0,05	Valid	0.905	0,70.	Reliabel
7	0.657	0,05	Valid	0.906	0,70.	Reliabel
8	0.779	0,05	Valid	0.902	0,70.	Reliabel
9	0.574	0,05	Valid	0.908	0,70.	Reliabel
10	0.719	0,05	Valid	0.904	0,70.	Reliabel
11	0.642	0,05	Valid	0.906	0,70.	Reliabel
12	0.394	0,05	Valid	0.918	0,70.	Reliabel
13	0.721	0,05	Valid	0.904	0,70.	Reliabel
14	0.750	0,05	Valid	0.903	0,70.	Reliabel
15	0.759	0,05	Valid	0.902	0,70.	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa pada variabel X1 Spiritual Leadership memiliki data yang valid dan reliabel. Sesuai dengan pengambilan keputusan pada

uji validitas bahwa jika  $r$  hitung / *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari  $r$  Tabel 0.05 maka dinyatakan valid. Dalam uji reliabel, data akan dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari critical value 0,70. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan maka data variabel X1 Spiritual Leadership dinyatakan valid dan reliabel. Berikut dibawah ini tabel uji validitas dan reabilitas X2 Budaya Organisasi.

**Tabel 2. Item-Total Statistics X2 Budaya Organisasi**

No	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Ket	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Alpha	Ket
1	0.651	0,05	Valid	0.920	0,70.	Reliabel
2	0.656	0,05	Valid	0.920	0,70.	Reliabel
3	0.741	0,05	Valid	0.916	0,70.	Reliabel
4	0.795	0,05	Valid	0.914	0,70.	Reliabel
5	0.738	0,05	Valid	0.917	0,70.	Reliabel
6	0.504	0,05	Valid	0.929	0,70.	Reliabel
7	0.730	0,05	Valid	0.917	0,70.	Reliabel
8	0.637	0,05	Valid	0.921	0,70.	Reliabel
9	0.664	0,05	Valid	0.920	0,70.	Reliabel
10	0.793	0,05	Valid	0.914	0,70.	Reliabel
11	0.783	0,05	Valid	0.915	0,70.	Reliabel
12	0.626	0,05	Valid	0.922	0,70.	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa pada variabel X2 Budaya Organisasi memiliki data yang valid dan reliabel. Sesuai dengan pengambilan keputusan pada uji validitas bahwa jika  $r$  hitung / *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari  $r$  Tabel 0.05 maka dinyatakan valid. Dalam uji reliabel, data akan dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari critical value 0,70. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan maka data variabel X2 Budaya Organisasi dinyatakan valid dan reliabel. Berikut dibawah ini tabel uji validitas dan reabilitas Y Kinerja Guru.

**Tabel 3. Item-Total Statistics Y Kinerja Guru**

No	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Ket	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Alpha	Ket
1	0.711	0,05	Valid	0.956	0,70.	Reliabel
2	0.776	0,05	Valid	0.955	0,70.	Reliabel
3	0.745	0,05	Valid	0.955	0,70.	Reliabel
4	0.780	0,05	Valid	0.955	0,70.	Reliabel
5	0.764	0,05	Valid	0.955	0,70.	Reliabel
6	0.773	0,05	Valid	0.955	0,70.	Reliabel
7	0.739	0,05	Valid	0.956	0,70.	Reliabel
8	0.765	0,05	Valid	0.955	0,70.	Reliabel
9	0.478	0,05	Valid	0.958	0,70.	Reliabel
10	0.479	0,05	Valid	0.959	0,70.	Reliabel
11	0.455	0,05	Valid	0.959	0,70.	Reliabel
12	0.597	0,05	Valid	0.957	0,70.	Reliabel
13	0.625	0,05	Valid	0.957	0,70.	Reliabel
14	0.745	0,05	Valid	0.956	0,70.	Reliabel
15	0.713	0,05	Valid	0.956	0,70.	Reliabel
16	0.697	0,05	Valid	0.956	0,70.	Reliabel

17	0.734	0,05	Valid	0.956	0,70.	Reliabel
18	0.735	0,05	Valid	0.956	0,70.	Reliabel
19	0.840	0,05	Valid	0.955	0,70.	Reliabel
20	0.747	0,05	Valid	0.955	0,70.	Reliabel
21	0.755	0,05	Valid	0.955	0,70.	Reliabel
22	0.706	0,05	Valid	0.956	0,70.	Reliabel
23	0.577	0,05	Valid	0.958	0,70.	Reliabel
24	0.633	0,05	Valid	0.957	0,70.	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa pada variabel Y Kinerja Guru memiliki data yang valid dan reliabel. Sesuai dengan pengambilan keputusan pada uji validitas bahwa jika  $r$  hitung / Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari  $r$  Tabel 0.05 maka dinyatakan valid. Dalam uji reliabel, data akan dinyatakan reliabel jika Cronbach's Alpha if Item Deleted lebih besar dari critical value 0,70. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan maka data variabel Y Kinerja Guru dinyatakan valid dan reliabel.

### Analisis Deskriptif

**Tabel 4. Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1 Spiritual Leadership	212	41.00	60.00	52.4198	5.86807
X2 budaya organisasi	212	30.00	48.00	41.3491	4.93376
Y kinerja guru	212	61.00	96.00	83.7170	9.21801
Valid N (listwise)	212				

Sumber: Olah data SPSS 22

Berdasarkan hasil statistik deskriptif terhadap 212 responden, terlihat bahwa variabel Spiritual Leadership (X1) memiliki skor terendah 41 dan tertinggi 60, dengan rata-rata sebesar 52,42 serta standar deviasi 5,87. Nilai rata-rata yang relatif mendekati skor maksimum menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap praktik kepemimpinan spiritual di sekolah tergolong tinggi. Sementara itu, standar deviasi yang tidak terlalu besar mengindikasikan bahwa jawaban responden cenderung homogen atau tidak terlalu menyebar jauh dari nilai rata-rata.

Pada variabel Budaya Organisasi (X2), skor minimum tercatat 30 dan maksimum 48, dengan nilai rata-rata 41,35 serta standar deviasi 4,93. Rata-rata yang berada pada kisaran atas mengisyaratkan bahwa budaya organisasi di lingkungan sekolah dinilai cukup baik oleh para guru. Sebaran data yang relatif stabil juga menunjukkan adanya kesamaan pandangan di antara responden mengenai kondisi budaya kerja di lembaga tersebut.

Adapun variabel Kinerja Guru (Y) memiliki skor terendah 61 dan tertinggi 96, dengan rata-rata sebesar 83,72 dan standar deviasi 9,22. Nilai rata-rata ini menggambarkan bahwa secara umum kinerja guru berada pada kategori tinggi. Meskipun demikian, standar deviasi yang sedikit lebih besar dibandingkan variabel lainnya menunjukkan bahwa terdapat variasi tingkat kinerja di antara guru, meskipun perbedaannya masih dalam batas yang wajar. Secara keseluruhan, data deskriptif ini memperlihatkan bahwa ketiga variabel penelitian berada pada kecenderungan nilai yang relatif tinggi, sehingga memberikan gambaran awal bahwa spiritual leadership dan budaya organisasi di yayasan tersebut telah berjalan cukup baik dan sejalan dengan tingkat kinerja guru yang juga berada pada kategori positif.

**Uji Prasyarat Analisis  
Uji Normalitas**

**Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		212
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.80334513
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.042
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.400 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,400 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya. Tahap uji asumsi kalasik / uji syarat selanjutnya adalah uji linearitas sebagaimana di bawah ini.

**Tabel 6. Uji Linearitas**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	8754.439	19	460.760	9.643	.000
		Linearity	7981.558	1	7981.558	167.033	.000
		Deviation from Linearity	772.881	18	42.938	.899	.581
Within Groups			9174.580	192	47.784		
Total			17929.019	211			

Sumber: Olah data SPSS 22

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) pada tabel output di atas, diperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar 0,581 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel X1 Spiritual Leadership dan variabel Y Kinerja Guru, karena nilai Deviation from Linearity sebesar 0,581 > 0,05. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi linearitas dan dapat dilanjutkan ke tahap uji multikolinearitas sebagai berikut.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 7. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	22.360	3.676	6.083	.000			
	X1	.122	.122	1.002	.317	.313		3.191
	X2	1.329	.145	9.141	.000	.313		3.191

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output Coefficients pada bagian Collinearity Statistics, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel X1 dan X2 sebesar 0,313 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,191 lebih kecil dari 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Namun sebelum dilakukan analisis, berikut uji prasyarat yang selanjutnya uji heteroskedastisitas sebagai berikut.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	10.704	2.256				4.745
X1	.062	.075	.100	.831	.407	.313	3.191
X2	-.229	.089	-.309	-2.571	.011	.313	3.191

a. Dependent Variable: Abs RES

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X1 sebesar 0,407 lebih besar dari 0,05, sedangkan variabel X2 sebesar 0,011. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel X1 tidak mengalami gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansinya  $0,407 > 0,05$ . Namun, variabel X2 menunjukkan gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansinya  $0,011 < 0,05$ . Oleh karena itu, model regresi masih mengandung indikasi heteroskedastisitas dan perlu penanganan lebih lanjut sebelum analisis dilanjutkan. Karena uji prasyarat atau asumsi klasik telah terpenuhi maka selanjutnya adalah uji analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh baik secara parsial maupun simultan sebagaimana di bawah ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda Uji t (Pengaruh Parsial)

**Tabel 9. Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	22.360	3.676		
X1	.122	.122	.078	1.002	.317
X2	1.329	.145	.711	9.141	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output Coefficients di atas, dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel X1 (Spiritual Leadership) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,317 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Spiritual Leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Sementara itu, variabel X2 (Budaya Organisasi) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000

< 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Berikut di bawah ini uji variabel dengan analisis secara simultan menggunakan uji F.

**Uji F (Pengaruh Simultan)**

**Tabel 10. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10822.789	2	5411.394	159.154	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7106.230	209	34.001		
	Total	17929.019	211			

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

Berdasarkan tabel output ANOVA di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Spiritual Leadership) dan X2 (Budaya Organisasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Guru). Hal ini juga diperkuat dengan nilai F hitung sebesar 159,154 yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan dapat menjelaskan pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, analisis regresi dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 11. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	Df 1	Df 2	Sig. F Change
1	.777 <sup>a</sup>	.604	.600	5.83105	.604	159.154	2	209	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel Model Summary di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,604. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Spiritual Leadership) dan X2 (Budaya Organisasi) secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Guru) sebesar 60,4%. Sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,600 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, kontribusi pengaruh kedua variabel independen terhadap Kinerja Guru tetap berada pada kisaran 60%. Selain itu, nilai Sig. F Change sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dan layak digunakan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh temuan bahwa secara parsial hanya variabel X2 yang berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, sedangkan variabel X1 tidak berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan variabel X1 dan X2 bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Secara parsial, nilai signifikansi masing-masing variabel dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen memiliki kontribusi nyata

terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan (uji F) juga menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti model regresi layak digunakan. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,604 mengindikasikan bahwa 60,4% variasi pada variabel Y dapat dijelaskan oleh X1 dan X2, sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar Penelitian.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Spiritual Leadership (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Meskipun secara konseptual kepemimpinan spiritual diyakini mampu membangun makna kerja, komitmen, dan motivasi intrinsik, dalam konteks penelitian ini pengaruh tersebut belum terbukti secara statistik. Pengaruh ini dapat dimaknai bahwa ketika kepala sekolah atau pimpinan mampu menerapkan nilai-nilai kepemimpinan spiritual seperti keteladanan, integritas, pemberian makna kerja (meaning), serta perhatian terhadap kebutuhan batin dan motivasi guru maka guru cenderung menunjukkan peningkatan tanggung jawab, komitmen, disiplin, serta kualitas pelaksanaan pembelajaran. Dengan kata lain, semakin kuat praktik Spiritual Leadership yang dirasakan guru, semakin tinggi pula tingkat Kinerja Guru yang ditunjukkan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Selain itu, Budaya Organisasi (X2) juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Pengaruh ini terlihat dari bagaimana nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang di lingkungan sekolah membentuk pola perilaku profesional guru. Budaya organisasi yang kolaboratif, disiplin, berorientasi mutu, dan mendukung inovasi akan mendorong guru bekerja lebih efektif, meningkatkan produktivitas, serta menjaga konsistensi kualitas pembelajaran. Sebaliknya, budaya yang lemah dapat menghambat optimalisasi kinerja. Dengan demikian, pengaruh Spiritual Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru bukan sekadar hubungan statistik, melainkan hubungan fungsional: kepemimpinan spiritual membangun motivasi dan komitmen internal guru, sementara budaya organisasi menciptakan sistem dan lingkungan kerja yang mendukung. Kombinasi keduanya menjadi faktor strategis dalam mendorong peningkatan kinerja guru secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Secara teoritis, temuan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), sementara Spiritual Leadership (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial, dapat dijelaskan melalui teori kognitif sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura. Teori ini menekankan adanya interaksi timbal balik antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku (reciprocal determinism) (Azhari 2025). Dalam konteks penelitian ini, Spiritual Leadership merepresentasikan faktor personal dan psikologis yang membentuk motivasi intrinsik, makna kerja, serta komitmen guru. Sementara itu, Budaya Organisasi mencerminkan faktor lingkungan yang menyediakan norma, nilai, dan sistem kerja yang mengarahkan perilaku profesional. Ketika kepemimpinan spiritual mampu membangun kesadaran nilai dan tujuan bersama, serta didukung oleh budaya organisasi yang kondusif, maka perilaku kerja guru akan terbentuk secara konsisten sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Ulfah and Hasri 2026).

Lebih lanjut, dalam perspektif manajemen modern sebagaimana dikemukakan oleh Philip Kotler, kualitas internal organisasi menjadi fondasi utama dalam membangun kredibilitas dan keunggulan institusi (Safitri, Almatiin, and Fathurrochman 2025). Jika diterapkan dalam konteks pendidikan, Spiritual Leadership memperkuat aspek internal berupa komitmen dan loyalitas guru, sedangkan Budaya Organisasi memperkuat sistem nilai kolektif. Kombinasi keduanya menciptakan stabilitas organisasi yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini senada dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Spiritual Leadership dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Ansori 2025). Penelitian lain menegaskan bahwa spiritual leadership berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan produktivitas kerja melalui penciptaan makna kerja

(calling) dan rasa memiliki (membership) (Fahmy, Wening, and Gunarsih 2025). Selain itu, studi dahulu mengatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dan penguatan nilai-nilai psikologis dalam organisasi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun institusi Ketiga temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa Spiritual Leadership dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan Kinerja Guru tidak cukup hanya melalui membenahan sistem administratif, tetapi juga melalui penguatan dimensi kepemimpinan spiritual. Organisasi pendidikan perlu mengembangkan praktik kepemimpinan yang menekankan keteladanan, nilai moral, pemberdayaan, serta penciptaan makna kerja bagi guru. Di sisi lain, Budaya Organisasi perlu dibangun melalui internalisasi nilai profesionalisme, kolaborasi, disiplin, dan orientasi mutu. Sinergi antara Spiritual Leadership dan Budaya Organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga berkelanjutan dalam meningkatkan Kinerja Guru.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Spiritual Leadership (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, sedangkan Spiritual Leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan penerapan kepemimpinan spiritual dalam penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial.

Secara simultan, Spiritual Leadership dan Budaya Organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,604 mengindikasikan bahwa 60,4% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 39,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa penguatan Spiritual Leadership dan Budaya Organisasi secara terintegrasi menjadi faktor strategis dalam meningkatkan Kinerja Guru secara optimal dan berkelanjutan.

## REFERENSI

- Agustin, M., & Firmansyah, F. 2023. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Lembaga Islam." *Pendidikan Islam*, 14(02), 87–98.
- Alfaruqi, Achmad Zukhruf. 2025. "Reflection On Indonesia's Pisa Scores And The 2024 Madrasah Teacher Competency Assessment Results: Challenges In Enhancing Teacher Competence." *Jurnal Pendidikan Ips* 15 (1): 11–19.
- Ansori, Muhammad. 2025. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Journal Of Education* 2 (2): 266–75.
- Azhari, Muhammad. 2025. "Teori Sosial Kognitif Albert Bandura Dan Relevansi Terhadap Pendidikan Islam." *Arini: Jurnal Ilmiah Dan Karya Inovasi Guru* 2 (2): 304–17.
- Fahmy, Obaid Mujahid, Nur Wening, And Tri Gunarsih. 2025. "Peran Spiritual Leadership Pada Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review." *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)* Vol. 14 (01): 313–34.
- Fahri, Agung, Hodomuan Bayo Tanjung, Robial, Fitri Angguan, And Nirva Diana. 2024. "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Pendidikan Islam." *Innovative Education Journal* 6 (3): 387–98.
- Lase, Delipiter, Yeni Absah, Prihatin Lumbanraja, Yohanes Giawa, And Yunuman Gulo. 2025. "Teori Budaya Organisasi : Konsep , Model , Dan Implikasi Untuk Manajemen Organisasi." *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 3 (1): 21–45.

- Milawati. 2025. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Memberdayakan Terhadap Kinerja Guru Paud." *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 10 (03): 9–18.
- Safitri, Andini Agnes, Firdaus Almatii, And Irwan Fathurrochman. 2025. "Analisis Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Dalam Meningkatkan Nilai Jual Di Smpn 06 Rejang Lebong Komprehensif . Ini Meliputi Pemahaman Terhadap Kebutuhan Masyarakat , Kemampuan." *Al-Manar : Jurnal Komunikasi Dan Pendidikan Islam* 14 (2): 682–96. <https://doi.org/10.24246/J.Jk.2024.V11.I1.P103-119.1>.
- Sitorus, Flowerens, And Dany M Handarini. 2026. "Kinerja Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Sdk Harapan Bangsa Balikpapan." *Jurnal Lentera Bisnis* 15 (1): 1300–1317. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V15i1.2087>.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhifatullah, Muhamad I., Mastur Thoyib, And Jarnawi Afgani Dahlan. 2020. "Kepemimpinan Etis Guru Dalam Pendidikan Karakter." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 7 (1): 14–24. <https://doi.org/10.24246/J.Jk.2020.V7.I1.P14-24>.
- Suprayitno, Ahmad. 2025. "The Role Of Spiritual Leadership In Strengthening The Religious Culture Of Schools." *International Journal Of Islamic Pedagogical Research* 01 (01): 36–51.
- Tiftazani, Syaza, Syunu Trihantoyo, Erny Roesminingsih, And Amrozi Khamidi. 2025. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah." *Administrasi Oendidikan Islam* 07 (01): 1–15.
- Ulfah, Dhiyaa, And Salfen Hasri. 2026. "Budaya Organisasi Islami Dan Perilaku Kerja Kolaboratif Guru Di Lembaga Pendidikan Islam." *Dirasah* 9 (1): 280–92.