

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

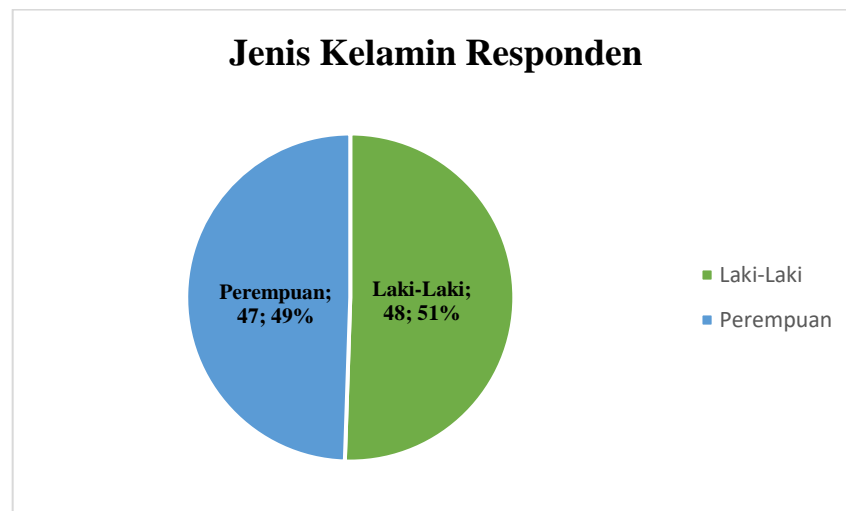
A. Hasil Penelitian

1. Data Penelitian

a. Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 95 orang guru Sekolah Islam tingkat SMA di kota Banjarbaru. Adapun data-data mengenai responden tentang jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja dijabarkan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

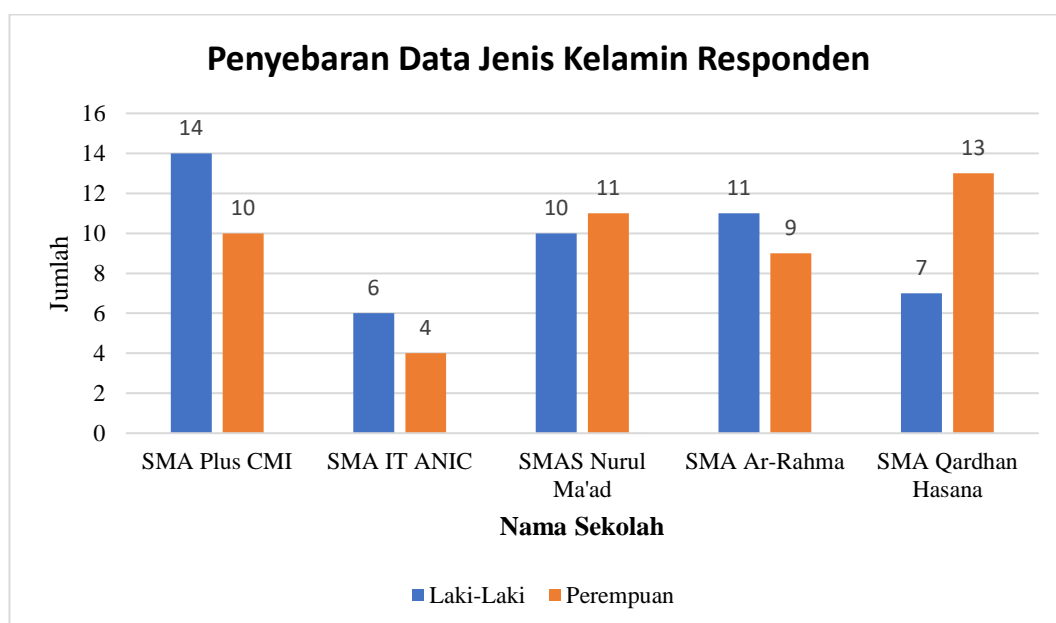


Gambar 4.1 Data Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data pada gambar 4.1 diatas, diperoleh informasi responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 48 responden atau sebesar 51%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 47 responden atau 49%. Sehingga disimpulkan bahwa jenis kelamin responden laki-laki dan

perempuan di Sekolah Islam tingkat SMA pada Kota Banjarbaru memiliki proporsi yang seimbang, yakni banyaknya jumlah guru dengan jenis kelamin laki-laki hampir sama banyaknya dengan jumlah guru dengan jenis kelamin perempuan.

Penyebaran data jenis kelamin pada tiap sekolah Islam tingkat SMA di kota Banjarbaru adalah sebagai berikut:

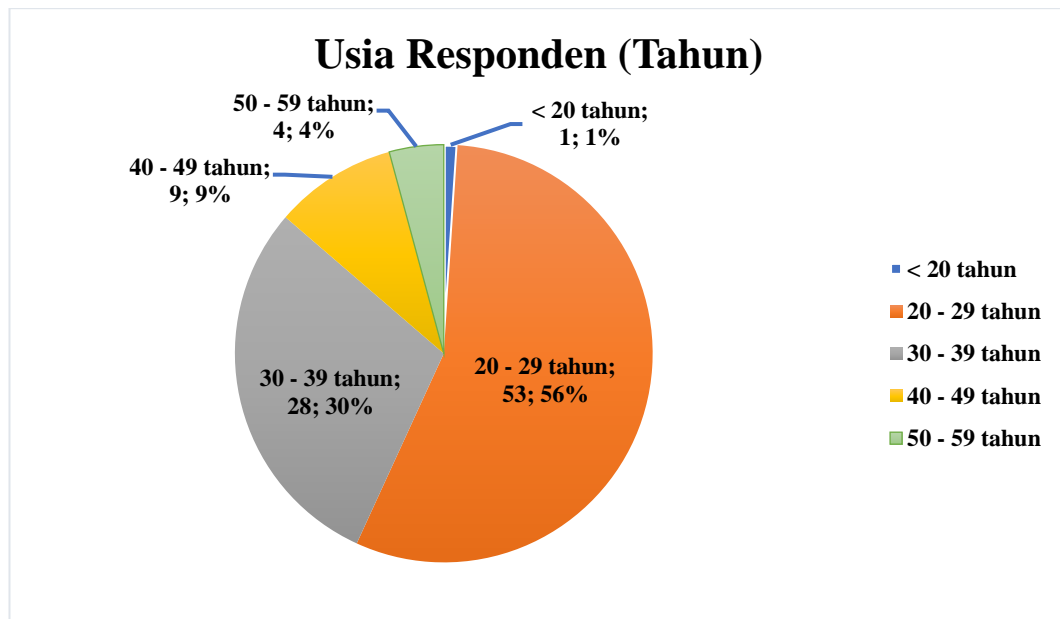


Gambar 4.2 Penyebaran Data Jenis Kelamin Responden Berdasarkan Sekolah

Berdasarkan data pada gambar 4.2 diatas, diperoleh informasi bahwa SMA Plus CMI berisikan 14 guru laki-laki dan 10 guru perempuan. SMA IT ANIC berisikan 6 guru laki-laki dan 4 guru perempuan. SMAS Nurul Ma'ad berisikan 10 guru laki-laki dan 11 guru perempuan. SMA Ar-Rahman berisikan 11 guru laki-laki dan 9 guru perempuan. Selanjutnya SMA Qardhan Hasana berisikan 7 guru laki-laki dan 13 guru perempuan. Dengan demikian, disimpulkan bahwa sebanyak tiga sekolah Islam tingkat SMA di kota Banjarbaru didominasi oleh guru dengan jenis

kelamin laki-laki, sedangkan dua sekolah Islam lainnya didominasi oleh guru dengan jenis kelamin perempuan.

2) Usia

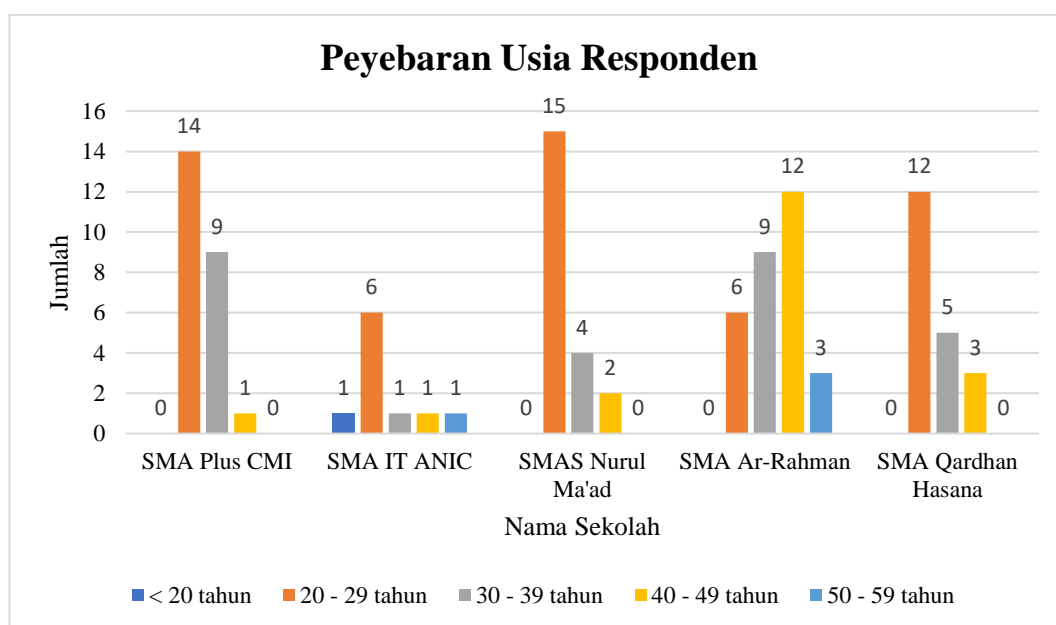


Gambar 4.3 Data Usia Responden

Berdasarkan data pada tabel 4.3 diatas, diperoleh informasi bahwa responden yang berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 1 responden dengan proporsi 1%, responden yang berusia diantara 20 – 29 tahun berjumlah 53 responden dengan proporsi 56%, responden yang berusia diantara 30 – 39 tahun berjumlah 28 responden dengan proporsi 30%, responden yang berusia diantara 40 – 49 tahun berjumlah 9 responden dengan proporsi 9%, dan selanjutnya, responden yang berusia diantara 50 – 59 tahun berjumlah 4 responden dengan proporsi 4%. Dengan demikian, disimpulkan bahwa responden yang merupakan guru sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru dengan rentang usia diantara 20 – 29 tahun

merupakan guru dengan jumlah paling banyak. Sedangkan guru berusia kurang dari 20 tahun merupakan jumlah yang paling sedikit.

Penyebaran data usia responden pada tiap sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru adalah sebagai berikut:

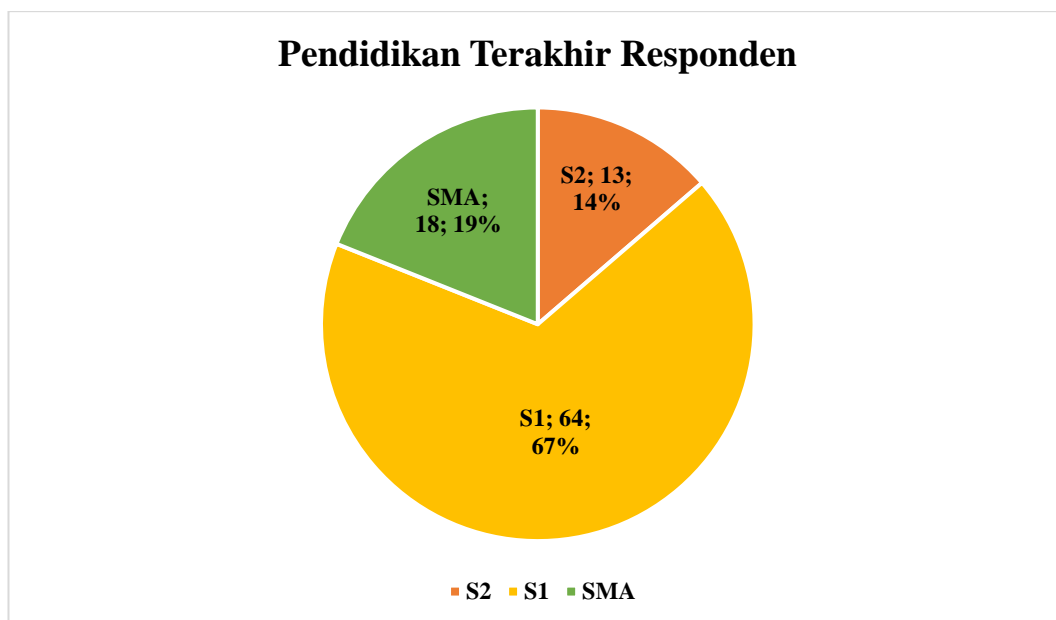


Gambar 4.4 Penyebaran Data Usia Responden Berdasarkan Sekolah

Berdasarkan data pada gambar 4.4 diatas, diperoleh informasi bahwa usia guru pada SMA Plus CMI berada pada tiga rentang kategori usia, yakni 14 guru pada rentang usia 20 – 29 tahun, 9 guru pada rentang 30 – 39 tahun dan 1 guru pada rentang 40 – 49 tahun. Pada SMA IT ANIC, usia guru berada pada lima rentang kategori usia, yakni 1 guru pada usia kurang dari 20 tahun, 6 guru pada rentang usia 20 – 29 tahun, 1 guru pada rentang 30 – 39 tahun, 1 guru pada rentang 40 – 49 tahun, dan 1 guru pada rentang 50 – 59 tahun. Pada SMAS Nurul Ma'ad, usia guru berada pada tiga rentang kategori usia, yakni 15 guru pada rentang usia 20 – 29 tahun, 4 guru pada rentang 30 – 39 tahun, dan 2 guru pada rentang 40 – 49 tahun.

Pada SMA Ar Rahman, usia guru berada pada empat rentang kategori usia, yakni 6 guru pada rentang usia 20 – 29 tahun, 9 guru pada rentang 30 – 39 tahun, 12 guru pada rentang 40 – 49 tahun, dan 3 guru pada rentang 50 – 59 tahun. Selanjutnya, Pada SMA Qardhan Hasana, usia guru berada pada tiga rentang kategori usia, yakni 12 guru pada rentang usia 20 – 29 tahun, 5 guru pada rentang 30 – 39 tahun, dan 3 guru pada rentang 40 – 49 tahun. Dengan demikian, disimpulkan bahwa sebanyak tiga sekolah Islam tingkat SMA di kota Banjarbaru berisikan guru dengan tiga kategori rentang usia, yaitu usia 20 – 29 tahun, 30 – 39 tahun dan 40 – 49 tahun. Sedangkan dua sekolah Islam lainnya berisikan guru berusia kurang dari 20 tahun serta guru dengan rentang usia 50 – 59 tahun.

3) Pendidikan Terakhir

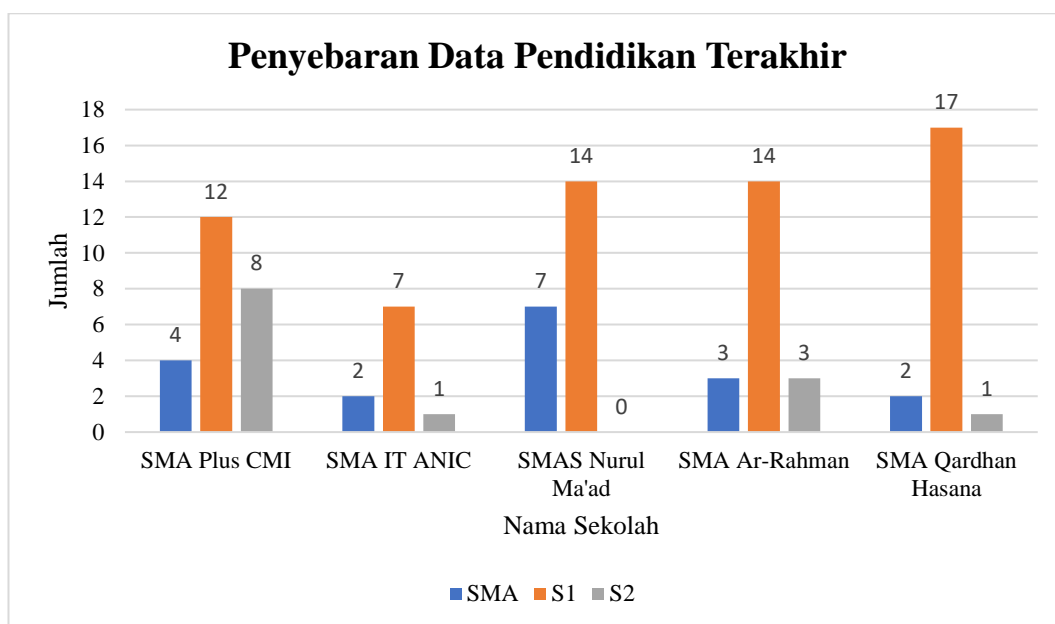


Gambar 4.5 Data Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data pada gambar 4.5 diatas, diperoleh informasi bahwa responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 13 dengan proporsi sebesar

14%, responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 64 dengan proporsi sebesar 67%, serta responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 18 dengan proporsi sebesar 19%. Dengan demikian, responden dengan pendidikan terakhir S1 merupakan responden dengan jumlah yang paling banyak, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S2 merupakan responden dengan jumlah yang paling sedikit.

Penyebaran data pendidikan terakhir responden pada tiap sekolah Islam tingkat SMA di kota Banjarbaru adalah sebagai berikut:

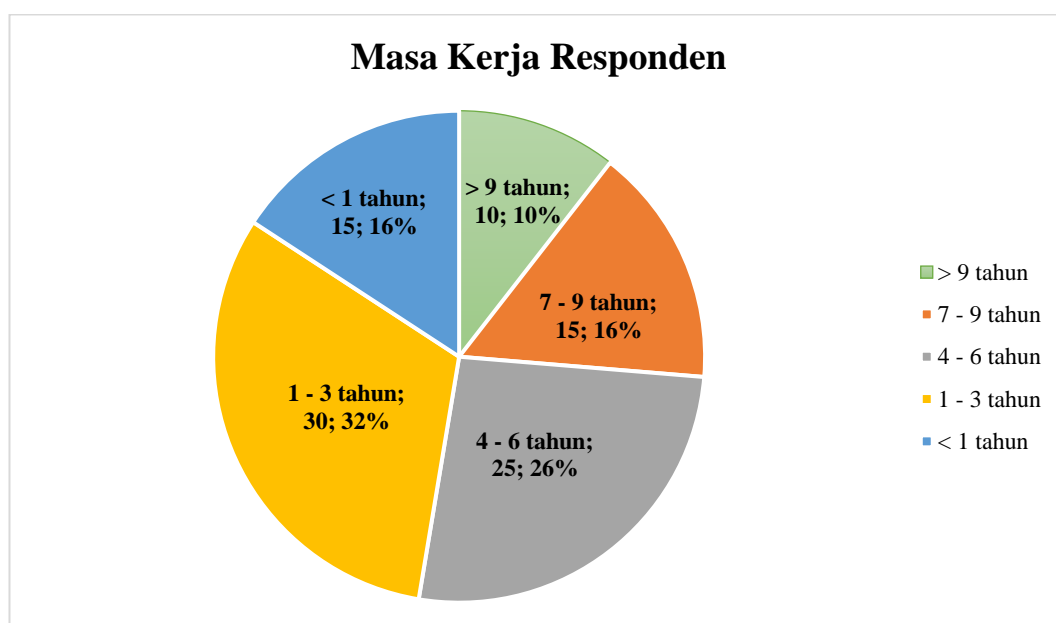


Gambar 4.6 Penyebaran Data Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data pada gambar 4.6 diatas, diperoleh informasi bahwa SMA Plus CMI memiliki 4 guru lulusan SMA, 12 guru lulusan S1 dan 8 guru lulusan S2. SMA IT ANIC memiliki 2 guru lulusan SMA, 7 guru lulusan S1 dan 1 guru lulusan S2. SMAS Nurul Ma'ad memiliki 7 guru lulusan SMA dan 14 guru lulusan S1. SMA Ar-Rahman memiliki 3 guru lulusan SMA, 14 guru lulusan S1 dan 3 guru

lulusan S2. Selanjutnya, SMA Qardhan Hasana memiliki 2 guru lulusan SMA, 17 guru lulusan S1 dan 1 guru lulusan S2. Dengan demikian, disimpulkan bahwa sebanyak empat sekolah Islam tingkat SMA di kota Banjarbaru memiliki guru dengan pendidikan terakhir hingga jenjang S2.

4) Masa Kerja

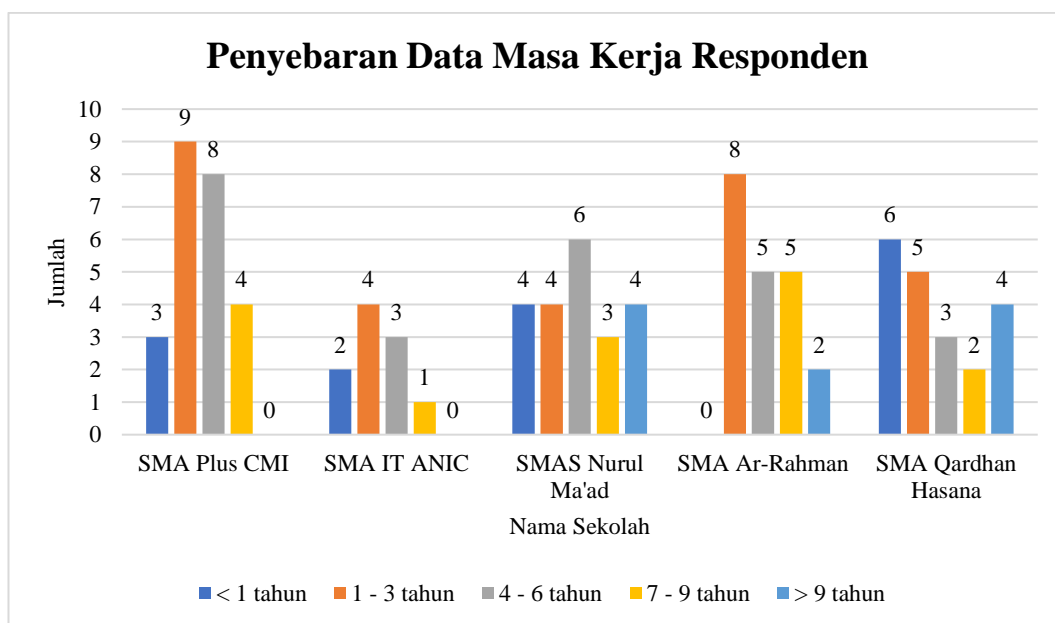


Gambar 4.7 Data Masa Kerja Responden

Berdasarkan data pada gambar 4.7 diatas, diperoleh informasi bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 15 orang dengan proporsi sebesar 16%, responden dengan masa kerja 1 - 3 tahun berjumlah 30 orang dengan proporsi sebesar 32%, responden dengan masa kerja 4 - 6 tahun berjumlah 25 orang dengan proporsi sebesar 26%, responden dengan masa kerja 7 – 9 tahun berjumlah 15 orang dengan proporsi sebesar 16%, dan responden dengan masa kerja lebih dari 9 tahun berjumlah 10 orang dengan proporsi sebesar 10%. Dengan demikian, responden dengan masa kerja 1 – 3 tahun merupakan jumlah yang paling

banyak, sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 9 tahun merupakan jumlah responden yang paling sedikit.

Penyebaran data masa kerja responden pada tiap sekolah Islam tingkat SMA di kota Banjarbaru adalah sebagai berikut:



Gambar 4.8 Penyebaran Data Masa Kerja Responden Berdasarkan Sekolah

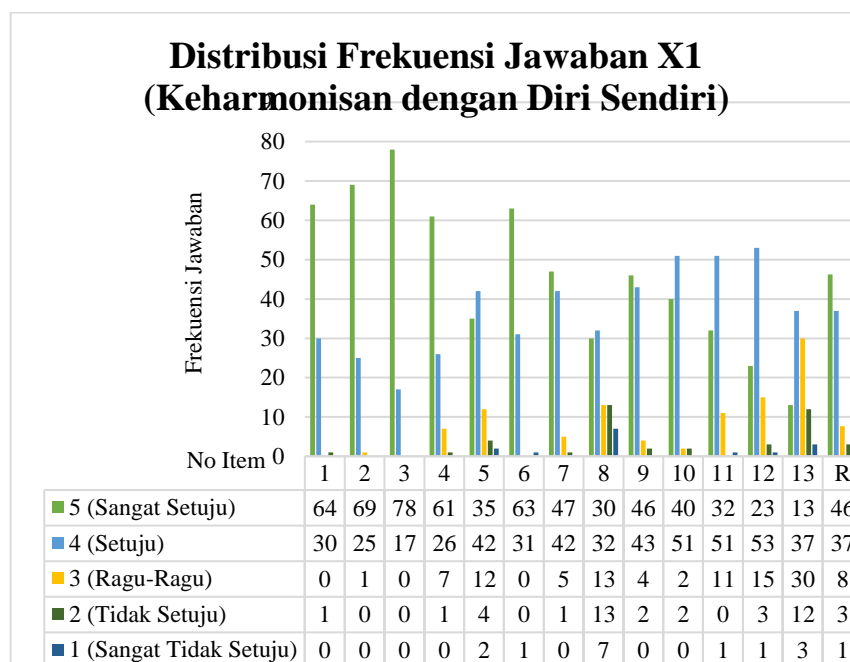
Berdasarkan data pada gambar 4.8 diatas, diperoleh informasi bahwa guru pada SMA Plus CMI terdiri dari 3 guru dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, 9 guru dengan masa kerja 1 – 3 tahun, 8 guru dengan masa kerja 4 - 6 tahun, dan 4 guru dengan masa kerja 7 – 9 tahun. Pada SMA IT ANIC terdiri dari 2 guru dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, 4 guru dengan masa kerja 1 – 3 tahun, 3 guru dengan masa kerja 4 - 6 tahun, dan 1 guru dengan masa kerja 7 – 9 tahun. Pada SMAS Nurul Ma'ad terdiri dari 4 guru dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, 4 guru dengan masa kerja 1 – 3 tahun, 6 guru dengan masa kerja 4 - 6 tahun, dan 3 guru dengan masa kerja 7 – 9 tahun dan 4 guru dengan masa kerja lebih dari 9 tahun.

Pada SMA Ar-Rahman terdiri dari 8 guru dengan masa kerja 1 – 3 tahun, 5 guru dengan masa kerja 4 - 6 tahun, dan 5 guru dengan masa kerja 7 – 9 tahun dan 2 guru dengan masa kerja lebih dari 9 tahun. Selanjutnya, pada SMA Qadhan Hasana terdiri dari 6 guru dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, 5 guru dengan masa kerja 1 – 3 tahun, 3 guru dengan masa kerja 4 - 6 tahun, dan 2 guru dengan masa kerja 7 – 9 tahun dan 4 guru dengan masa kerja lebih dari 9 tahun. Dengan demikian, disimpulkan bahwa sebanyak tiga sekolah Islam tingkat SMA di kota Banjarbaru memiliki guru dengan masa kerja hingga lebih dari 9 tahun.

b. Hasil Deskripsi Variabel

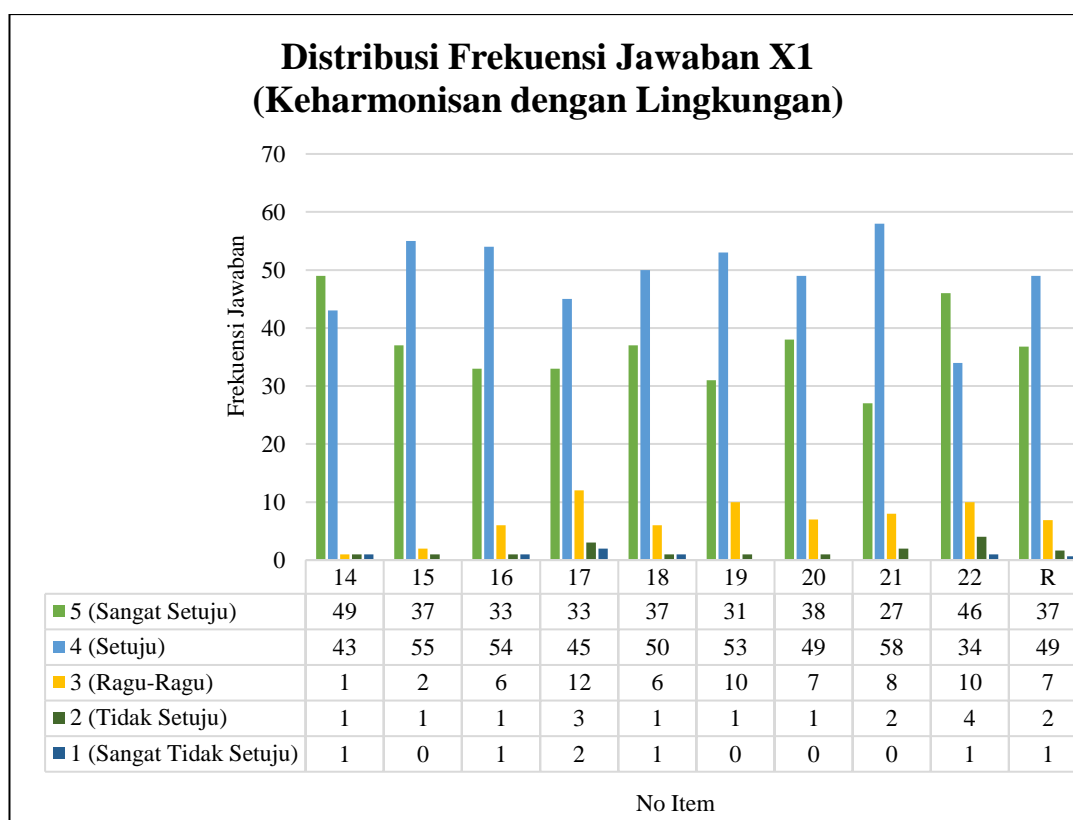
1) *Spiritual Climate* (X_1)

Hasil distribusi frekuensi pada variabel X_1 dengan jumlah responden 95 orang adalah sebagai berikut:



Gambar 4.9. Distribusi Frekuensi Variabel X_1 Dimensi Keharmonisan Dengan Diri Sendiri

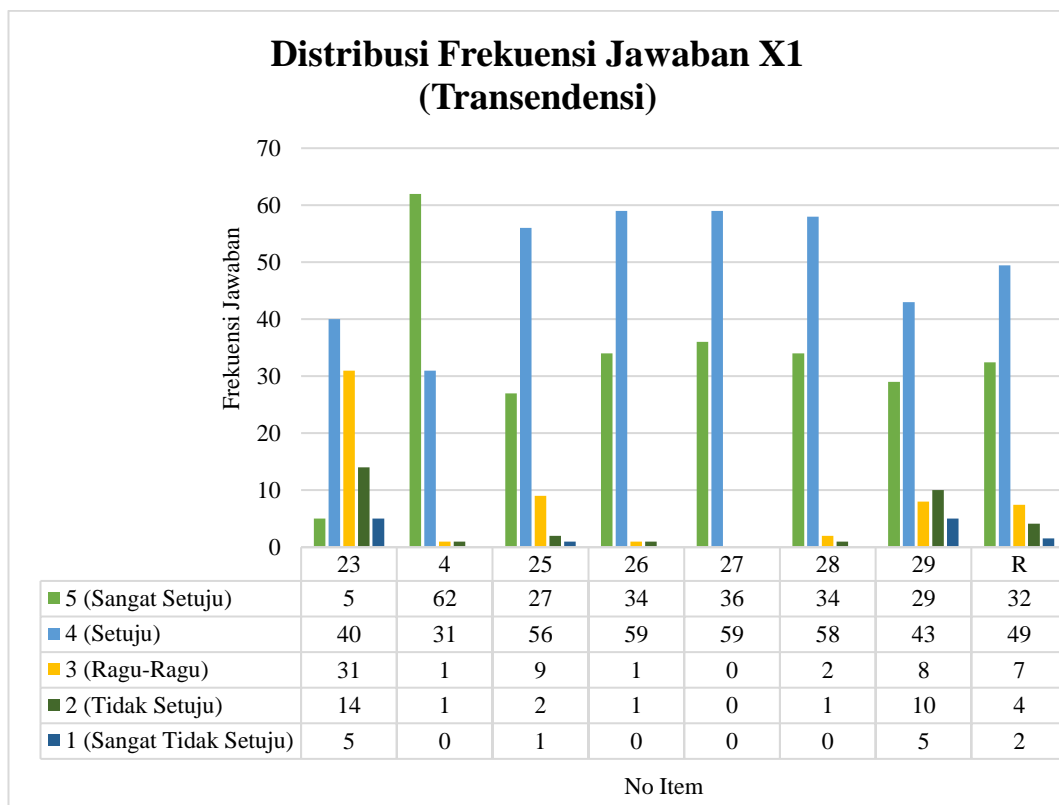
Berdasarkan data pada gambar 4.9 diatas, untuk variabel *Spiritual Climate* (X_1) pada dimensi pertama, yaitu “Keharmonisan dengan diri sendiri”, jumlah instrumen sebanyak 13 item, rata-rata (R) jumlah responden yang memilih jawaban “Sangat Setuju” sejumlah 46 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Setuju” sejumlah 37 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Ragu-Ragu” sejumlah 8 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Tidak Setuju” sejumlah 3 orang, dan rata-rata yang memilih jawaban “Sangat Tidak Setuju” sejumlah 1 orang.



Gambar 4.10. Distribusi Frekuensi Variabel X_1 Dimensi Keharmonisan Dengan Lingkungan

Pada dimensi kedua, yaitu “Keharmonisan dengan lingkungan” dengan jumlah instrumen sebanyak 9 item, rata-rata (R) jumlah responden yang memilih

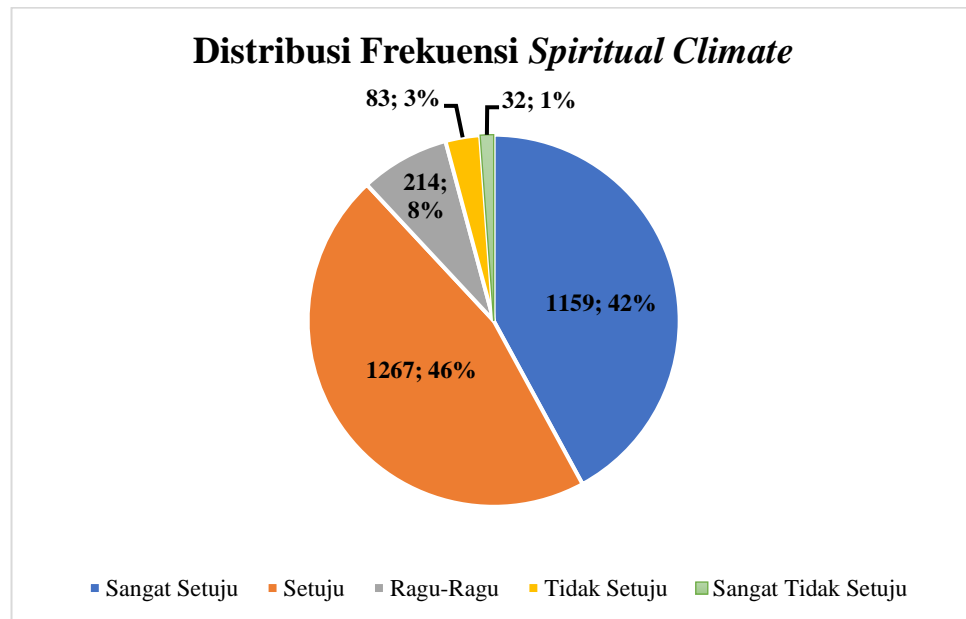
jawaban “Sangat Setuju” sejumlah 37 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Setuju” sejumlah 49 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Ragu-Ragu” sejumlah 7 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Tidak Setuju” sejumlah 2 orang, dan rata-rata yang memilih jawaban “Sangat Tidak Setuju” sejumlah 1 orang.



Gambar 4.11. Distribusi Frekuensi Variabel X_1 Dimensi Transendensi

Pada dimensi ketiga, yaitu “Transendensi” dengan jumlah instrumen sebanyak 7 item, rata-rata (R) jumlah responden yang memilih jawaban “Sangat Setuju” sejumlah 32 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Setuju” sejumlah 49 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Ragu-Ragu” sejumlah 7 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Tidak Setuju” sejumlah 4 orang, dan rata-rata yang memilih jawaban “Sangat Tidak Setuju” sejumlah 2 orang.

Berdasarkan penjabaran hasil angket untuk variabel *spiritual climate* (X_1) diatas, maka berikut distribusi frekuensi jawaban untuk *spiritual climate* secara keseluruhan:

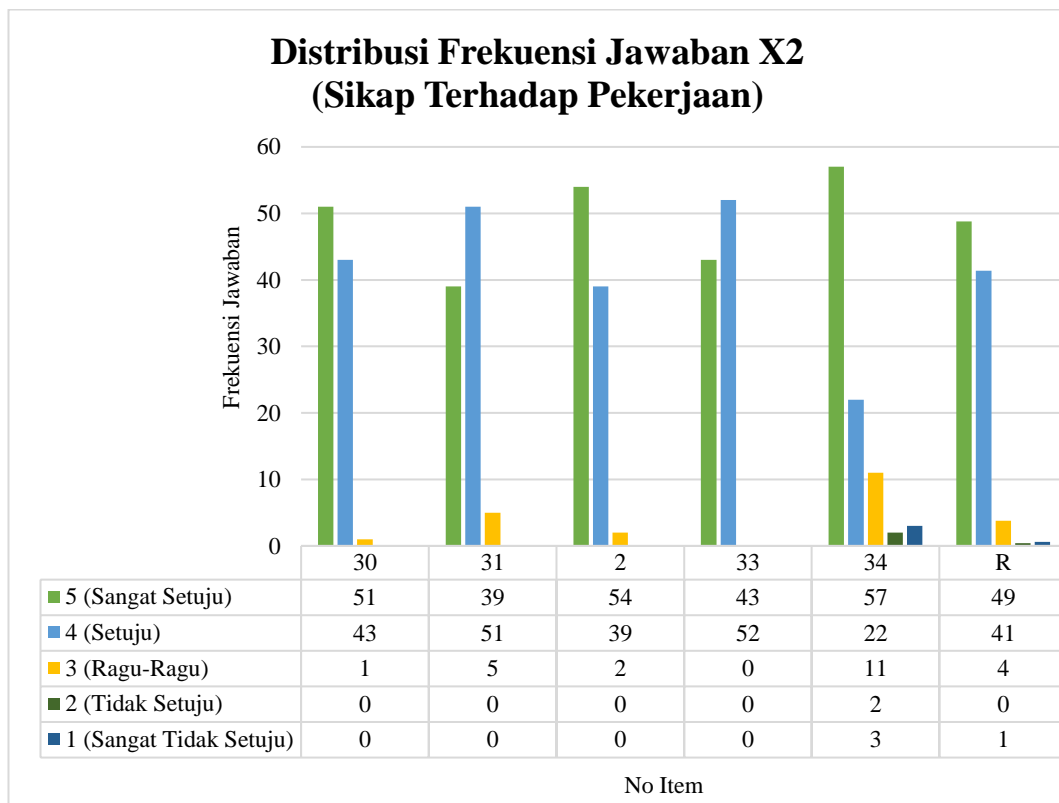


Gambar 4.12. Distribusi Frekuensi Variabel *Spiritual Climate* (X_1)

Berdasarkan gambar 4.12 diatas, disimpulkan bahwa terdapat 46% dari total responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan pada instrumen variabel *Spiritual Climate*, dan 42% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru memiliki iklim spiritual yang baik sehingga dapat dirasakan oleh guru-guru disekolah tersebut.

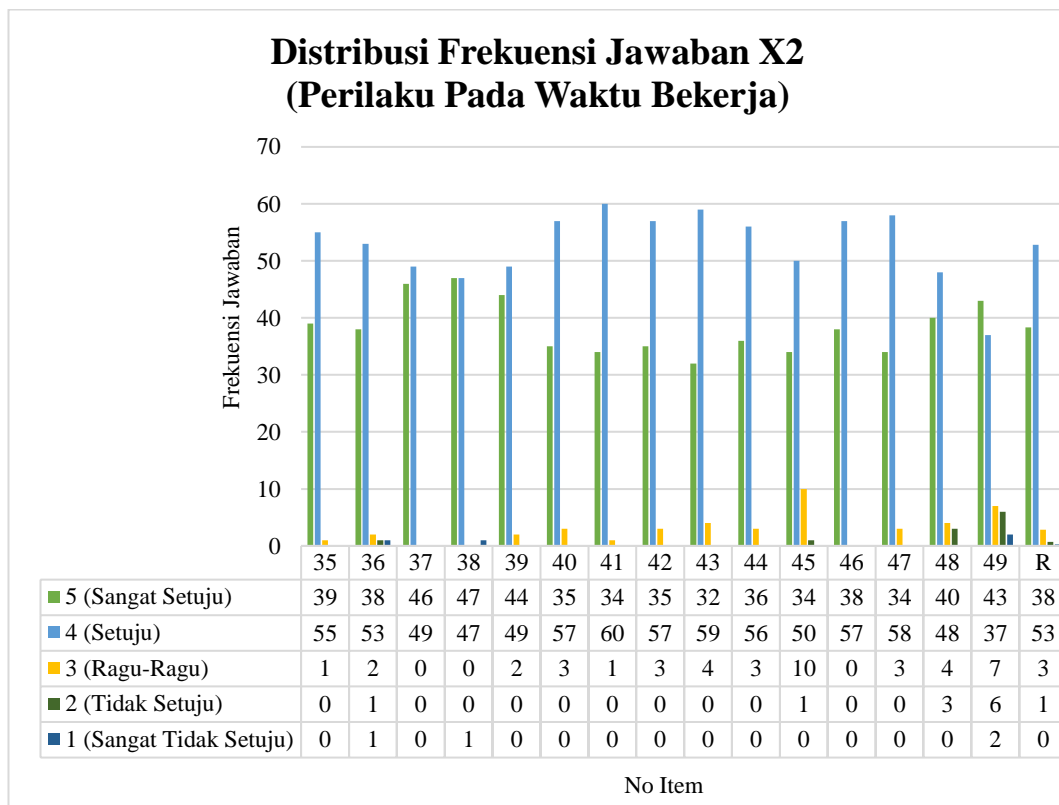
2) Budaya Kerja (X_2)

Hasil distribusi frekuensi pada variabel X_2 dengan jumlah responden 95 orang adalah sebagai berikut:



Gambar 4.13. Distribusi Frekuensi Variabel X_2 Dimensi Sikap Terhadap Pekerjaan

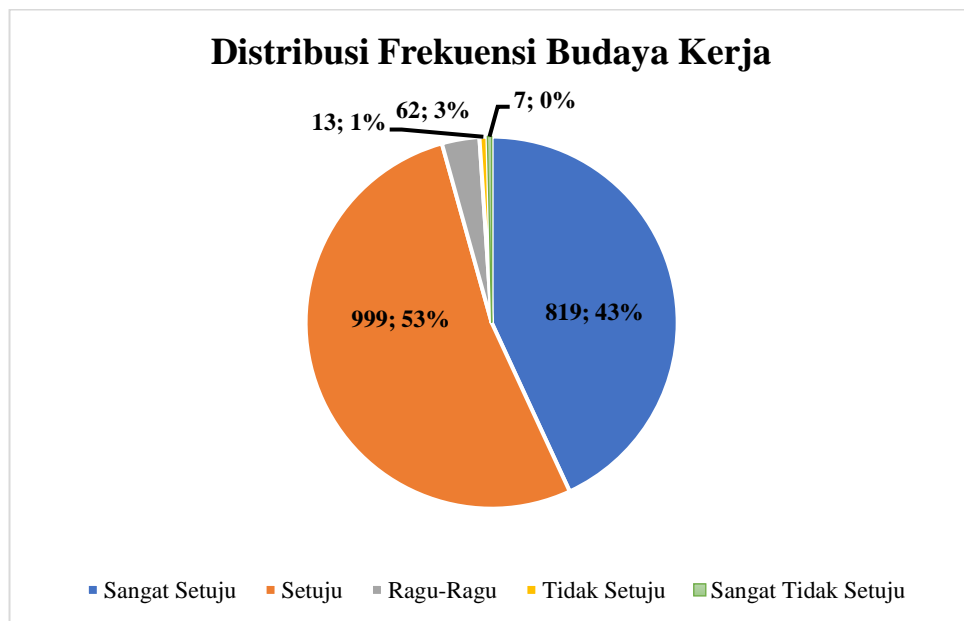
Berdasarkan data pada gambar 4.13 diatas, untuk variabel budaya kerja (X_2), pada dimensi pertama, yaitu “sikap terhadap pekerjaan” dengan jumlah instrumen sebanyak 5 item, rata-rata (R) jumlah responden yang memilih jawaban “Sangat Setuju” sejumlah 49 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Setuju” sejumlah 41 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Ragu-Ragu” sejumlah 4 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” sejumlah 1 orang.



Gambar 4.14. Distribusi Frekuensi Variabel X_2 Dimensi Perilaku Pada Waktu Bekerja

Pada dimensi kedua, yaitu “perilaku pada waktu bekerja” dengan jumlah instrumen sebanyak 15 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “Sangat Setuju” sejumlah 38 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Setuju” sejumlah 53 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Ragu-Ragu” sejumlah 3 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Tidak Setuju” sejumlah 1 orang dan untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju”, rata-rata tidak ada yang memilih jawaban tersebut.

Berdasarkan penjabaran hasil angket untuk variabel budaya kerja (X_2) diatas, maka berikut distribusi frekuensi jawaban untuk budaya kerja secara keseluruhan:

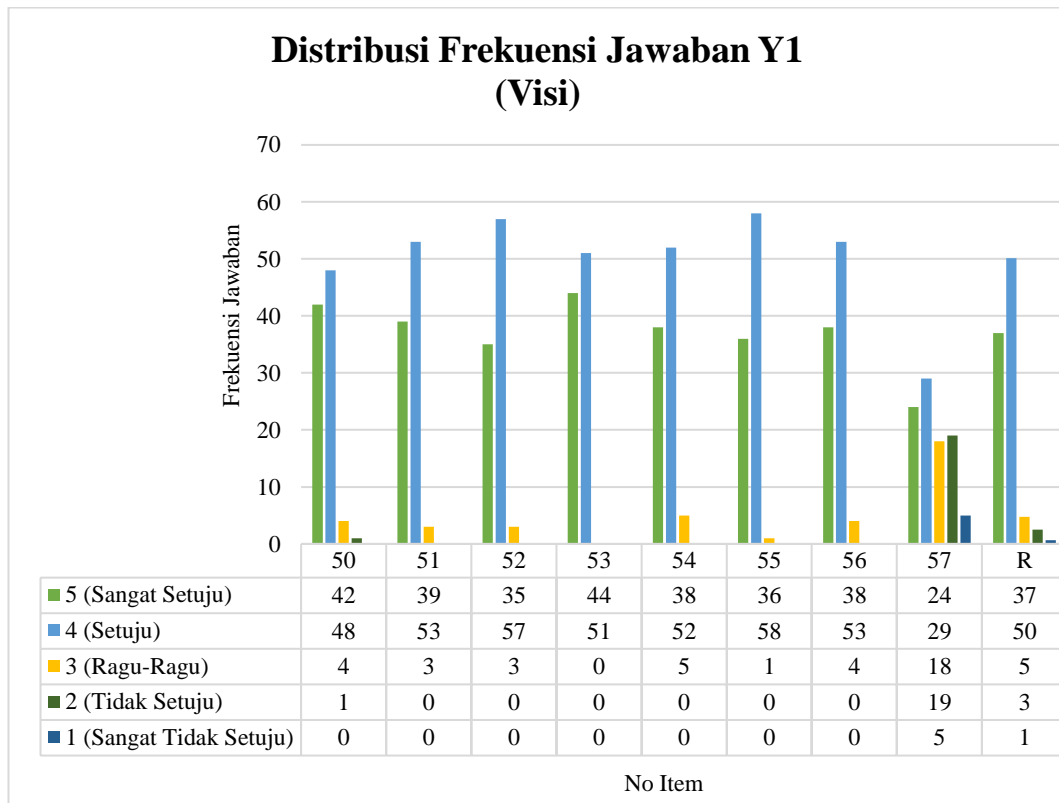


Gambar 4.15. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja (X_2)

Berdasarkan gambar 4.15 diatas, disimpulkan bahwa terdapat 53% dari total responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan pada instrumen variabel budaya kerja, dan 43% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa guru sekolah Islam tingkat SMA di kota Banjarbaru memiliki budaya kerja yang baik.

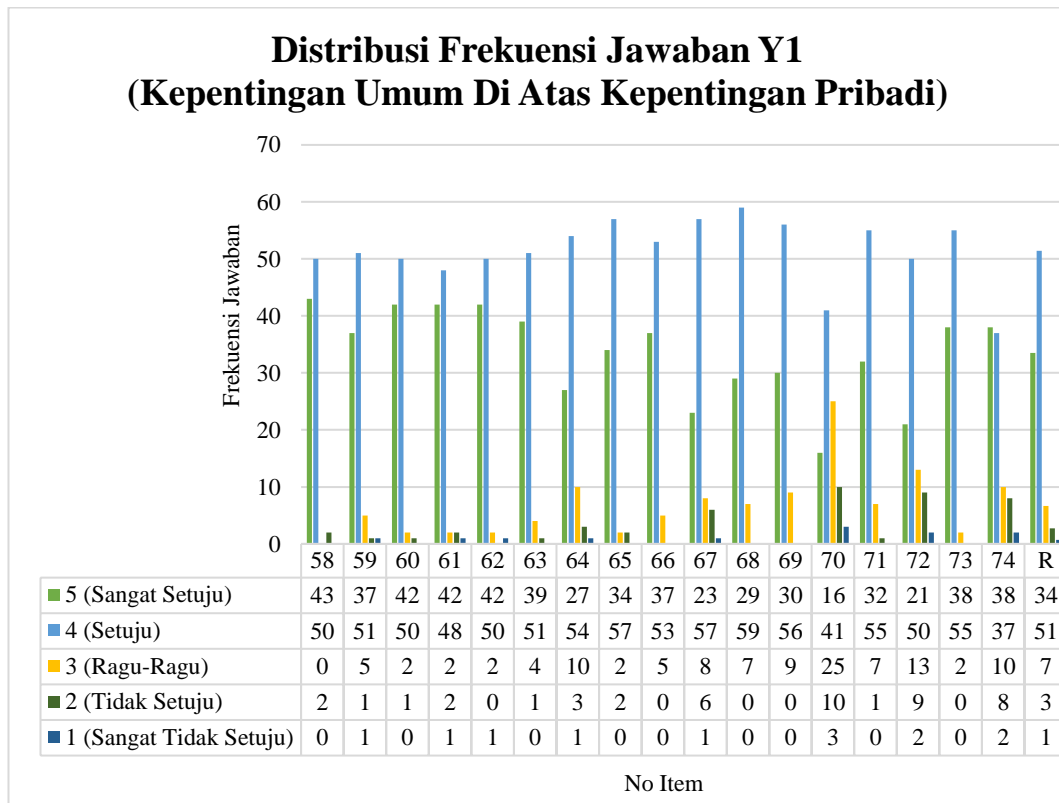
3) Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah (Y_1)

Hasil distribusi frekuensi pada variabel Y_1 dengan jumlah responden 95 orang adalah sebagai berikut:



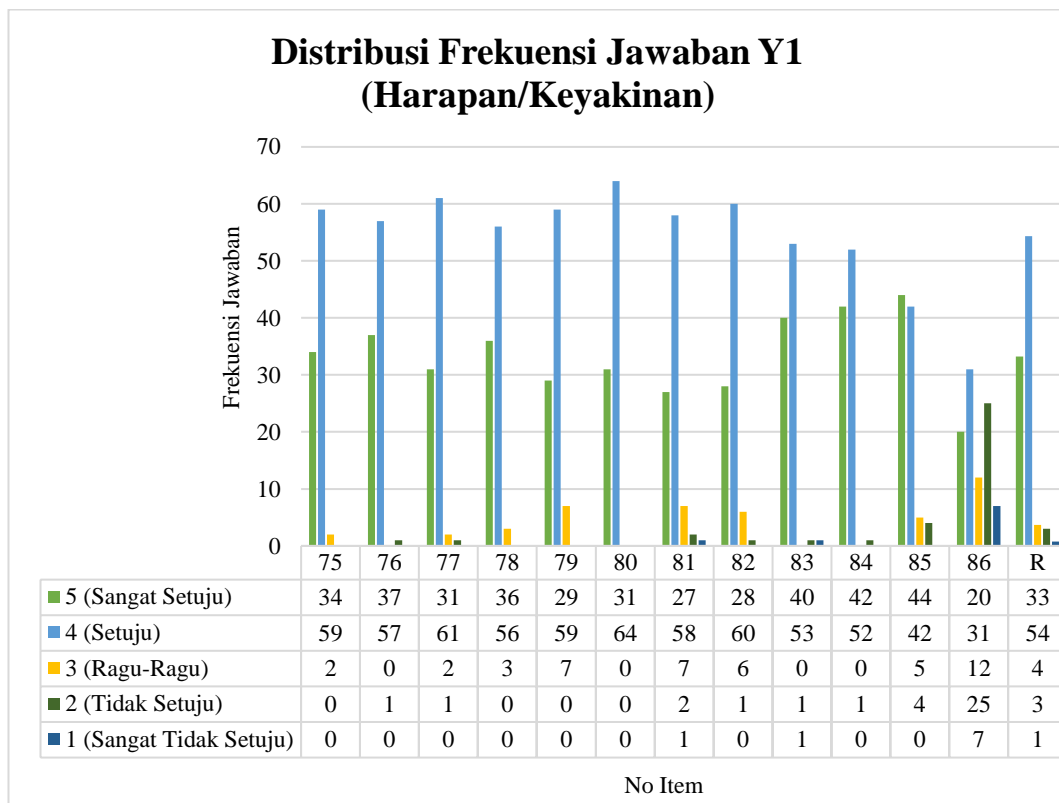
Gambar 4.16. Distribusi Frekuensi Variabel Y_1 Dimensi Visi

Berdasarkan data pada gambar 4.16 di atas, untuk variabel kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Y_1), pada dimensi pertama, yaitu “visi (*vision*)” dengan jumlah instrumen sebanyak 8 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “Sangat Setuju” sejumlah 37 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Setuju” sejumlah 50 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Ragu-Ragu” sejumlah 5 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Tidak Setuju” sejumlah 3 orang; dan “Sangat Tidak Setuju” sejumlah 1 orang.



Gambar 4.17. Distribusi Frekuensi Variabel Y_1 Dimensi Kepentingan Umum Di Atas Kepentingan Pribadi

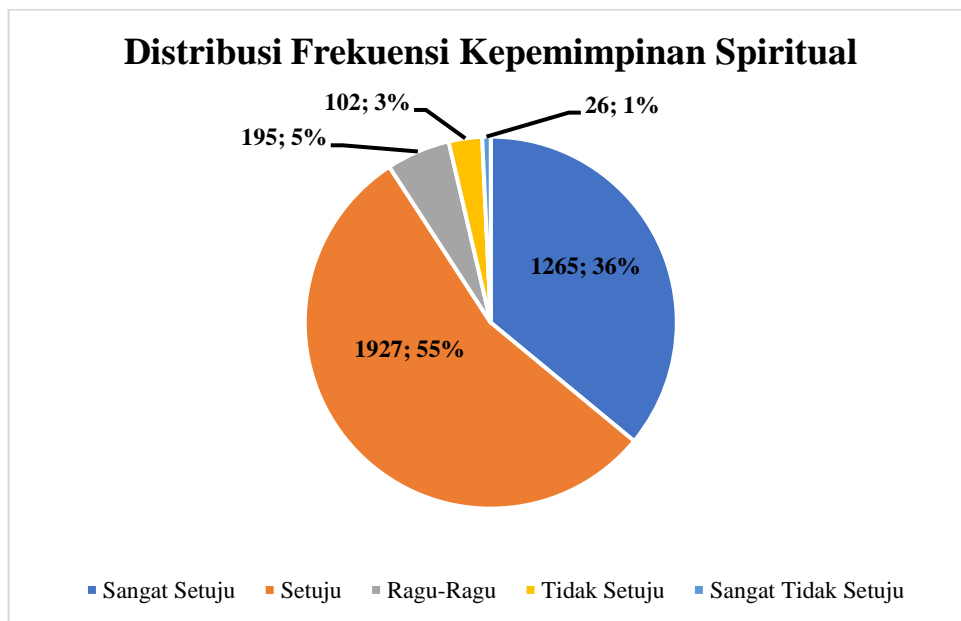
Pada dimensi kedua, yaitu “kepentingan umum diatas kepentingan pribadi (*altruistic love*)” dengan jumlah instrumen sebanyak 17 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “Sangat Setuju” sejumlah 34 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Setuju” sejumlah 51 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Ragu-Ragu” sejumlah 7 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Tidak Setuju” sejumlah 3 orang; dan “Sangat Tidak Setuju” sejumlah 1 orang.



Gambar 4.18 Distribusi Frekuensi Variabel Y_1 Dimensi Harapan/Keyakinan

Pada dimensi ketiga, yaitu “harapan/keyakinan (*hope/faith*)” dengan jumlah instrumen sebanyak 12 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “Sangat Setuju” sejumlah 33 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Setuju” sejumlah 54 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Ragu-Ragu” sejumlah 4 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Tidak Setuju” sejumlah 3 orang; dan “Sangat Tidak Setuju” sejumlah 1 orang.

Berdasarkan penjabaran hasil angket untuk variabel kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Y_1) diatas, maka berikut distribusi frekuensi jawaban untuk kepemimpinan spiritual kepala sekolah secara keseluruhan:

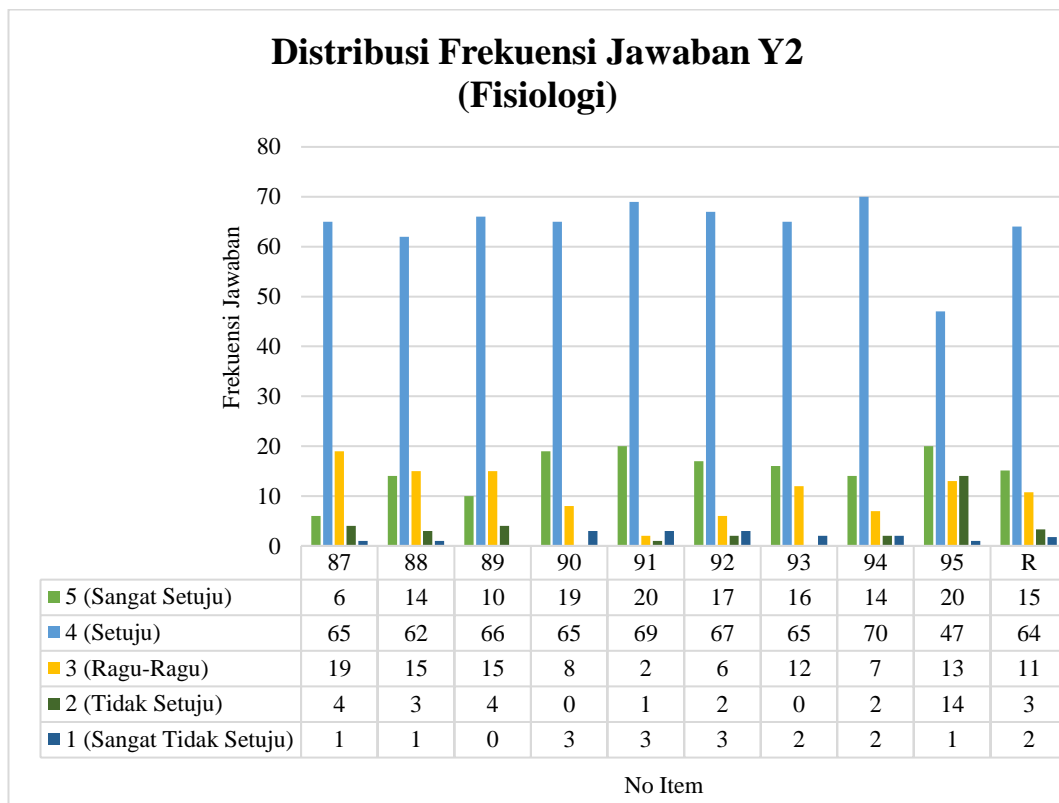


Gambar 4.19. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Spiritual (Y_1)

Berdasarkan gambar 4.19 diatas, disimpulkan bahwa terdapat 55% dari total responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan pada instrumen variabel kepemimpinan spiritual kepala sekolah, dan 36% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru telah menerapkan kepemimpinan spiritual kepala sekolah dengan baik.

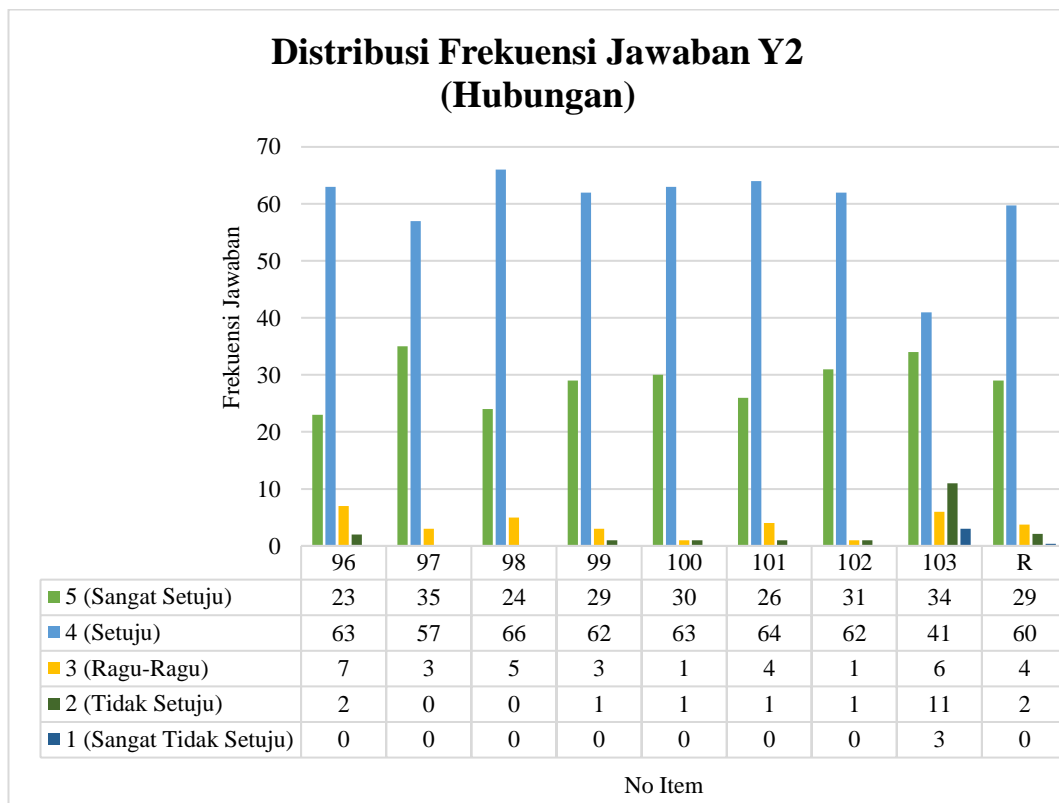
4) Kepuasan Kerja Guru (Y_2)

Hasil distribusi frekuensi pada variabel Y_2 dengan jumlah responden 95 orang adalah sebagai berikut:



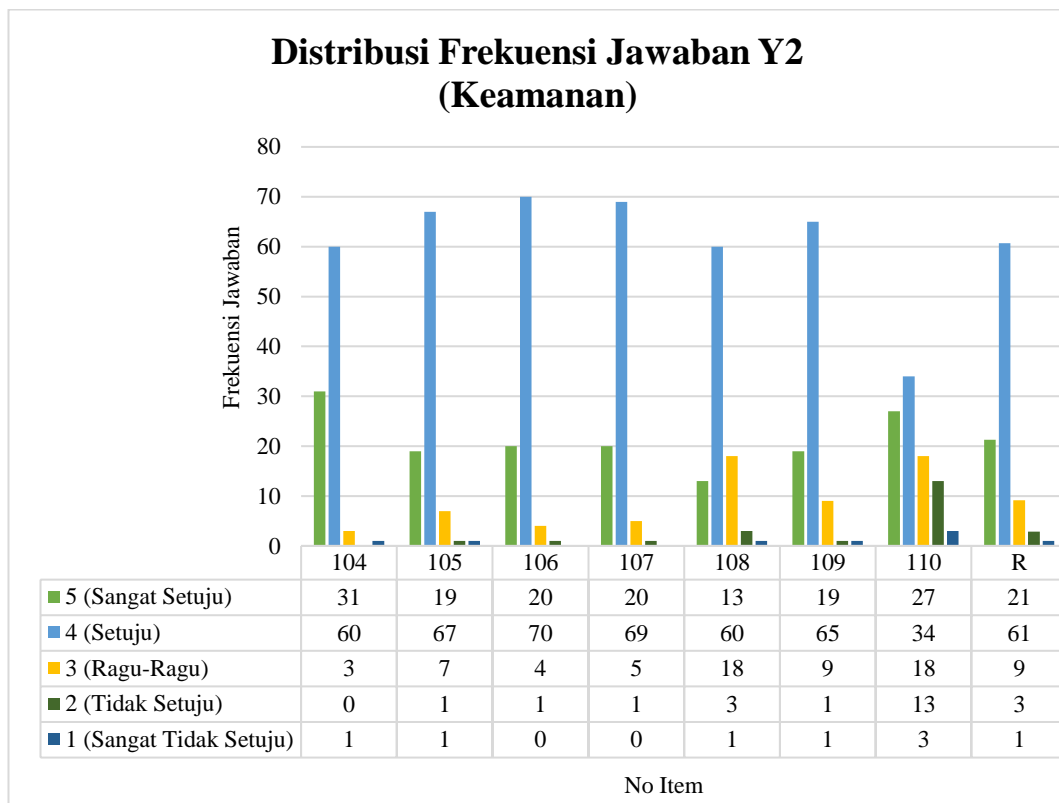
Gambar 4.20 Distribusi Frekuensi Variabel Y_2 Dimensi Fisiologi

Berdasarkan data pada gambar 4.20 diatas, untuk variabel kepuasan kerja guru (Y_2), pada dimensi pertama, yaitu “fisiologi (*physiology*)” dengan jumlah instrumen sebanyak 9 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “Sangat Setuju” sejumlah 15 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Setuju” sejumlah 64 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Ragu-Ragu” sejumlah 11 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Tidak Setuju” sejumlah 3 orang; dan “Sangat Tidak Setuju” sejumlah 2 orang.



Gambar 4.21 Distribusi Frekuensi Variabel Y_2 Dimensi Hubungan

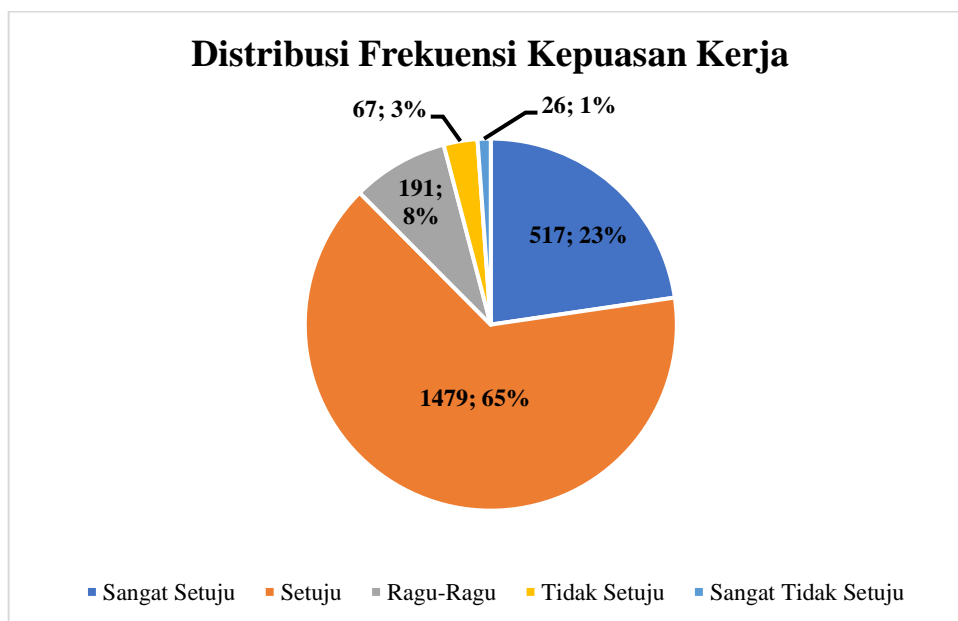
Pada dimensi kedua, yaitu “hubungan (*relationship*)” dengan jumlah instrumen sebanyak 8 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “Sangat Setuju” sejumlah 29 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Setuju” sejumlah 60 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Ragu-Ragu” sejumlah 4 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Tidak Setuju” sejumlah 2 orang dan rata-rata tidak ada yang memilih jawaban “Sangat Tidak Setuju”.



Gambar 4.22 Distribusi Frekuensi Variabel Y_2 Dimensi Keamanan

Pada dimensi ketiga, yaitu “keamanan (*security*)” dengan jumlah instrumen sebanyak 7 item, rata-rata jumlah responden yang memilih jawaban “Sangat Setuju” sejumlah 21 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Setuju” sejumlah 61 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Ragu-Ragu” sejumlah 9 orang; rata-rata yang memilih jawaban “Tidak Setuju” sejumlah 3 orang; dan “Sangat Tidak Setuju” sejumlah 1 orang.

Berdasarkan penjabaran hasil angket untuk variabel kepuasan kerja guru (Y_2) diatas, maka berikut distribusi frekuensi jawaban untuk kepuasan kerja guru secara keseluruhan:



Gambar 4.23 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y_2)

Berdasarkan gambar 4.23 diatas, disimpulkan bahwa terdapat 65% dari total responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan pada instrumen variabel kepuasan kerja guru, dan 23% menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa guru di sekolah Islam tingkat SMA Kota Banjarbaru memiliki kepuasan kerja yang baik.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

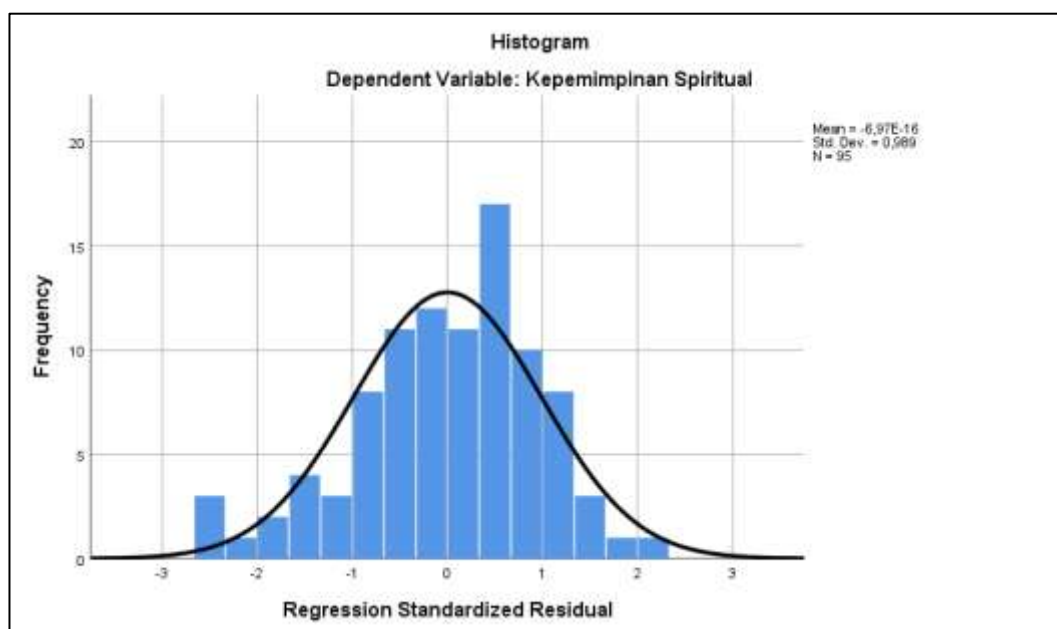
1) Uji Normalitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam konteks model regresi, data yang baik seharusnya memiliki distribusi yang mendekati normal. Dalam penelitian ini, terdapat tiga metode yang digunakan untuk menguji normalitas, yaitu:

- a) Metode Histogram, dimana data dianggap berdistribusi normal jika terdapat kecenderungan data terpusat di tengah distribusi.

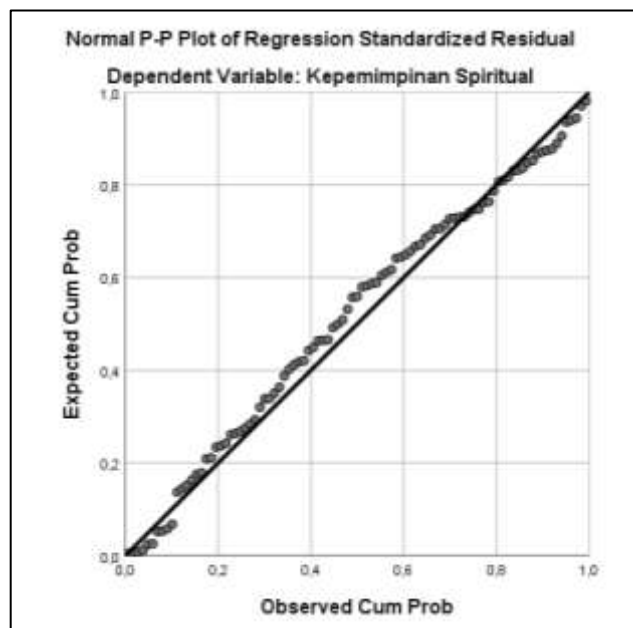
- b) Metode P-Plot, dimana data dianggap berdistribusi normal jika pola plot (titik-titik) yang merepresentasikan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.
- c) Metode Kolmogorov-Smirnov, dimana data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05.

Berikut hasil uji normalitas pada variabel *spiritual climate*, budaya kerja dan kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam bentuk grafik histogram, grafik P-Plot dan tabel Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan IBM SPSS 26.



Gambar 4.24 Grafik Histogram Uji Normalitas (Sumber: IBM SPSS 26)

Grafik histogram pada gambar 4.24 menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal dengan melihat pola data berpusat di tengah.



Gambar 4.25 Grafik *P-Plot* Uji Normalitas (Sumber: IBM SPSS 26)

Grafik *P-Plot* pada gambar 4.25 menunjukkan bahwa model regresi memiliki distribusi yang normal dengan melihat plotting data mengikuti garis diagonal, dimana metode ini merupakan perbandingan distribusi kumulatif dari data yang diuji dengan distribusi kumulatif dari distribusi data normal standar.

Tabel 4.1 Uji Normalitas Metode Kolmogorov-Smirnov (Sumber: IBM SPSS 26)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	10,88859603
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,046
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Metode Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.1 memperlihatkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, data dianggap berdistribusi normal. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji normalitas dari tiga metode diatas, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dasar pengambilan keputusan uji linearitas ialah jika signifikansi pada *Devition from Linearity* > 0.05 maka hubungan antarvariabel adalah linear, sedangkan jika signifikansi pada *Devition from Linearity* < 0.05 maka hubungan antarvariabel adalah tidak linear.

Berikut hasil uji linearitas pada variabel *spiritual climate* terhadap budaya kerja dengan menggunakan IBM SPSS 26.

Tabel 4.2 Uji Lineritas (Sumber: IBM SPSS 26)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Budaya Kerja * Spiritual Climate	Between Groups	(Combined)	3722,926	36	103,415	2,965	,000
		Linearity	2797,581	1	2797,581	80,217	,000
		Deviation from Linearity	925,344	35	26,438	,758	,809
	Within Groups		2022,758	58	34,875		
	Total		5745,684	94			

Berdasarkan pada tabel 4.2 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,809, dimana angka tersebut lebih besar dari

0,05. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel *spiritual climate* (X_1) dengan variabel budaya kerja (X_2).

3) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dalam model regresi berganda. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat menggunakan *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF dapat diperoleh dengan rumus $VIF = \frac{1}{tolerance}$. Jika VIF > 10 dan *tolerance value* < 0,10 maka terjadi multikolinieritas yang tinggi antar variabel bebas. Jika VIF < 10 dan *tolerance value* > 0,10, maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas. Regresi yang baik apabila memiliki nilai VIF sekitar 1 dan memiliki *tolerance value*-nya mendekati 1.

Tabel 4.3 Uji Multikolinearitas *Spiritual Climate* dan Budaya Kerja Terhadap Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah (Sumber: IBM SPSS 26)

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	19,451	14,433		1,348	,181			
	Spiritual Climate	,086	,155	,054	,551	,583	,513	1,949	
	Budaya Kerja	1,444	,203	,699	7,123	,000	,513	1,949	

a. Dependent Variable: Kepemimpinan Spiritual

Berdasarkan pada tabel 4.3 memperlihatkan bahwa nilai VIP untuk variabel *spiritual climate* (X_1) adalah 1,949 kurang dari 10 (< 10) dan nilai *tolerance* adalah 0,513 lebih dari 0,10 (> 0,10). Pada variabel budaya kerja (X_2), nilai VIP adalah

1,949 kurang dari 10 (< 10) dan nilai *tolerance* adalah 0,513 lebih dari 0,10 ($> 0,10$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas *Spiritual Climate*, Budaya Kerja, Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,478	9,778		,049	,961		
	Spiritual Climate	,504	,104	,485	4,828	,000	,511	1,955
	Budaya Kerja	-,020	,169	-,015	-,117	,907	,331	3,024
	Kepemimpinan Spiritual	,233	,070	,354	3,327	,001	,455	2,197

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan pada tabel 4.4 memperlihatkan bahwa nilai VIP untuk variabel *spiritual climate* (X_1) adalah 1,955 kurang dari 10 (< 10) dan nilai *tolerance* adalah 0,511 lebih dari 0,10 ($> 0,10$). Pada variabel budaya kerja (X_2), nilai VIP adalah 3,024 kurang dari 10 (< 10) dan nilai *tolerance* adalah 0,331 lebih dari 0,10 ($> 0,10$). Pada variabel kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Y_1), nilai VIP adalah 2,197 kurang dari 10 (< 10) dan nilai *tolerance* adalah 0,455 lebih dari 0,10 ($> 0,10$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi dalam penelitian ini.

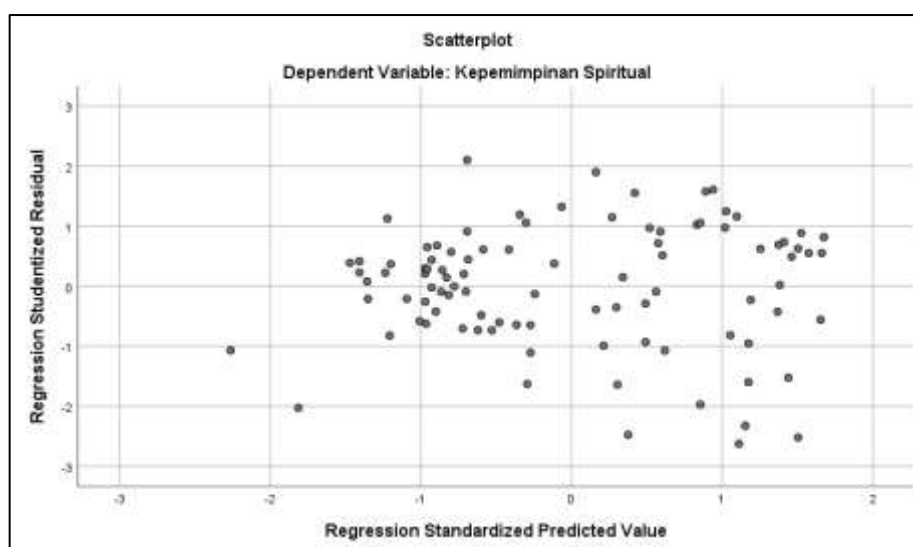
4) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residu pengamatan yang satu ke residu pengamatan yang lain. Jika timbul ketidaksamaan maka disebut dengan heteroskedastisitas.

Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, ada dua metode untuk uji heteroskedastisitas, yaitu:

- a) Metode Scatter Plot; metode ini dilakukan dengan cara mendiagnosa diagram residual plot. Residual plot dibandingkan dengan hasil prediksi. Jika titik-titik sebar membentuk pola tertentu dan teratur bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka meindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- b) Metode Glejser; metode ini merupakan metode alternatif untuk uji heteroskedastisitas, metode ini dilakukan dengan cara meregresikan variabel bebas terhadap nilai *absolute residual*.

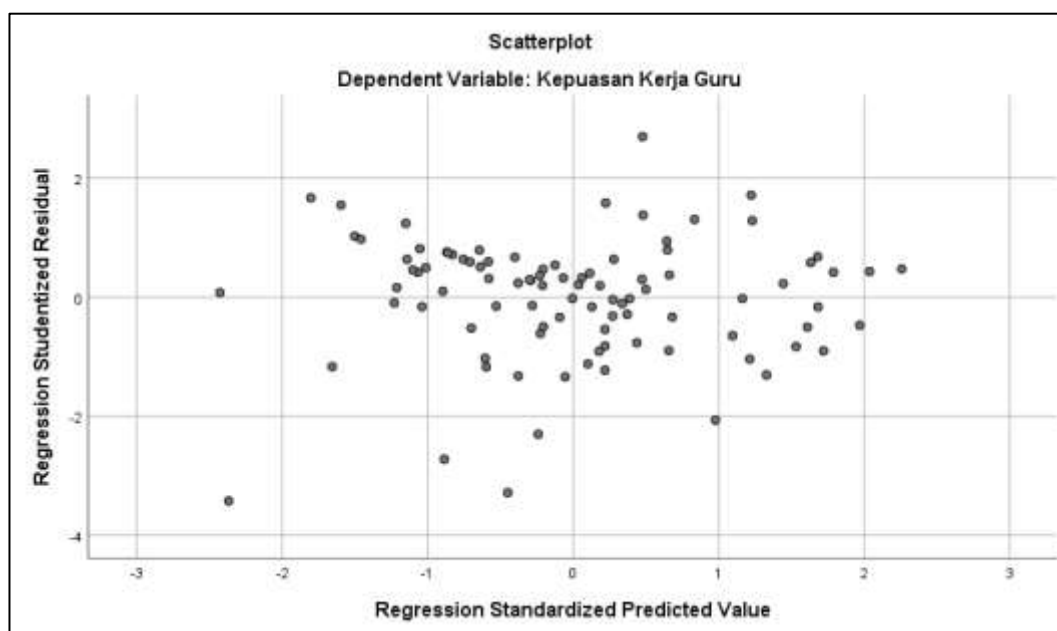
Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada variabel *spiritual climate*, budaya kerja dan kepemimpinan spiritual kepala sekolah dalam bentuk grafik *Scatterplot*, dengan menggunakan IBM SPSS 26.



Gambar 4.26 Grafik *Scatterplot* Uji Heterokedasitisitas Terhadap Kepemimpinan Spiritual (Sumber: IBM SPSS 26)

Berdasarkan pada gambar 4.26 terlihat bahwa titik-titik grafik *Scatterplot* tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, tidak terdapat pola yang jelas seperti bergelombang, melebar, atau menyempit. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada variabel *spiritual climate*, budaya kerja, kepemimpinan spiritual kepala sekolah dan kepuasan kerja guru dalam bentuk grafik *Scaterplot*, IBM SPSS 26



Gambar 4.27 Grafik *Scatterplot* Uji Heterokedasitisitas Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Sumber: IBM SPSS 26)

Berdasarkan pada gambar 4.27 terlihat bahwa titik-titik grafik *Scatterplot* tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, tidak terdapat pola yang jelas seperti bergelombang, melebar, atau menyempit. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada variabel *spiritual climate*, budaya kerja, kepemimpinan spiritual kepala sekolah melalui metode Glejser dengan menggunakan IBM SPSS 26.

Tabel 4.5 Uji Heterokedasitas Metode Glejser Pada *Spiritual Climate*, Budaya Kerja Terhadap Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-,436	,254		-1,716	,090
	Spiritual Climate	-,001	,072	-,002	-,011	,991
	Budaya Kerja	,111	,067	,234	1,656	,101

a. Dependent Variable: ABS_RESLN

Berdasarkan pada tabel 4.5 memperlihatkan bahwa nilai *signifikan* untuk variabel *spiritual climate* (X_1) adalah 0,991 lebih dari 0,05; Pada variabel budaya kerja (X_2), nilai *signifikan* adalah 0,101 lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

5) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antara periode saat ini (t) dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Regresi yang baik adalah regresi yang tidak mengalami autokorelasi. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji autokorelasi adalah metode Durbin Watson (DW). Tidak terjadi gejala autokorelasi apabila nilai DW terletak diantara du dengan $4 - du$ (du

$< DW < 4 - du$). Nilai du didapat pada distribusi tabel DW berdasarkan k (jumlah variabel) dan N (jumlah sampel) dengan signifikansi $0,05$ ($\alpha = 5\%$).

Berikut nilai tabel Durbin Watson dengan k sejumlah 3 dan N sejumlah 95 dengan signifikansi $0,05$.

Distribusi Nilai Tabel Durbin Watson										
Level of Significance $\alpha = 0,05$										
n	k'=1		k'= 2		k'= 3		k'= 4		k'= 5	
	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U
55	1.528	1.601	1.490	1.641	1.452	1.681	1.414	1.724	1.374	1.77
60	1.549	1.616	1.514	1.652	1.480	1.689	1.444	1.727	1.408	1.77
65	1.567	1.629	1.536	1.662	1.503	1.696	1.471	1.731	1.438	1.77
70	1.583	1.641	1.554	1.672	1.525	1.703	1.494	1.735	1.464	1.77
75	1.598	1.652	1.571	1.680	1.543	1.709	1.515	1.739	1.487	1.77
80	1.611	1.662	1.586	1.688	1.560	1.715	1.534	1.743	1.507	1.77
85	1.624	1.671	1.600	1.696	1.575	1.721	1.550	1.747	1.525	1.77
90	1.635	1.679	1.612	1.703	1.589	1.726	1.566	1.751	1.542	1.78
95	1.645	1.687	1.623	1.709	1.602	1.732	1.579	1.755	1.557	1.78
100	1.654	1.694	1.634	1.715	1.613	1.736	1.592	1.758	1.571	1.78

k = Number of independent variables

Gambar 4.28 Nilai Tabel Durbin Watson

Berdasarkan tabel Durbin Watson tersebut, diketahui bahwa nilai DW tabel dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) untuk 3 variabel bebas dengan jumlah responden 95 adalah $1,732$ (du). Selanjutnya, berikut hasil uji autokorelasi dengan menggunakan IBM SPSS 26.

Tabel 4.6 Uji Autokorelasi (Sumber: IBM SPSS 26)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,728 ^a	,530	,515	7,38403	1,926

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Spiritual, Spiritual Climate, Budaya Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan pada tabel 4.6 memperlihatkan bahwa nilai *Durbin Watson* adalah 1,926, dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,732 (*du*). Selanjutnya, hasil dari $4 - du$ adalah 2,268, sehingga diperoleh pola $1,732 < 1,926 < 2,268$ ($du < DW < 4 - DW$). Dengan demikian, disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi ini.

2. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji-t Statistik (Regresi Sederhana)

1) X_1 Terhadap X_2

Hasil uji pengaruh variabel bebas (*spiritual climate*) terhadap variabel terikat (budaya kerja) disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.7 Uji-t *Spiritual Climate* Terhadap Budaya Kerja (Sumber: IBM SPSS 26)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	21,610	7,035		3,072	,003
	Spiritual Climate	,535	,057	,698	9,394	,000

a. Dependent Variable: Budaya Kerja

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 9,394 lebih besar dari 1,665 (nilai t tabel). Dengan demikian, *spiritual climate* (X_1) berpengaruh terhadap budaya kerja (X_2) di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru.

2) X_1 Terhadap Y_1

Hasil uji pengaruh variabel bebas (*spiritual climate*) terhadap variabel terikat (kepemimpinan spiritual kepala sekolah) disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.8 Uji-t *Spiritual Climate* Terhadap Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah (Sumber: IBM SPSS 26)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,651	17,037		2,973	,004
	Spiritual Climate	,858	,138	,542	6,222	,000

a. Dependent Variable: Kepemimpinan Spiritual

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 6,222 lebih besar dari 1,665 (nilai t tabel). Dengan demikian, *spiritual climate* (X_1) berpengaruh terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Y_1) di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru.

3) X_2 Terhadap Y_1

Hasil uji pengaruh variabel bebas (budaya kerja) terhadap variabel terikat (kepemimpinan spiritual kepala sekolah) disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.9 Uji-t Budaya Kerja Terhadap Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,178	12,704		1,825	,071
	Budaya Kerja	1,522	,145	,737	10,520	,000

a. Dependent Variable: Kepemimpinan Spiritual

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 10,520 lebih besar dari 1,665 (nilai t tabel). Dengan demikian, budaya kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Y_1) di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru.

4) Y_1 Terhadap Y_2

Hasil uji pengaruh variabel bebas (kepemimpinan spiritual kepala sekolah) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja guru) disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.10 Uji-t Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Sumber: IBM SPSS 26)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,935	8,505		4,108	,000
	Kepemimpinan Spiritual	,398	,054	,607	7,360	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 7,360 lebih besar dari 1,665 (nilai t tabel). Dengan demikian, kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Y_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y_2) di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru.

b. Hasil Uji-t Statistik (Regresi Berganda)

1) X_1, X_2 Terhadap Y_1

Hasil uji pengaruh variabel bebas (*spiritual climate* dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (kepemimpinan spiritual kepala sekolah) secara parsial disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.11 Uji-t *Spiritual Climate* dan Budaya Kerja Terhadap Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah (Sumber: IBM SPSS 26)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,451	14,433		1,348	,181
	Spiritual Climate	,086	,155	,054	,551	,583
	Budaya Kerja	1,444	,203	,699	7,123	,000

a. Dependent Variable: Kepemimpinan Spiritual

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh bahwa:

- 1) Untuk variable *spiritual climate* (X_1) terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Y_1), hasil t hitung adalah 0,551 lebih kecil dari 1,665 (nilai t tabel) dan nilai signifikansi 0,583 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, *spiritual climate* (X_1) tidak berpengaruh terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Y_1) di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru.
- 2) Untuk variable budaya kerja (X_2) terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Y_1), hasil t hitung adalah 7,123 lebih besar dari 1,665 (nilai t tabel) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, budaya kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Y_1) di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru.

2) X_1, X_2, Y_1 Terhadap Y_2

Hasil uji pengaruh variabel bebas (*spiritual climate*, budaya kerja dan kepemimpinan spiritual) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja guru) secara parsial disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.12 Uji-t *Spiritual Climate*, Budaya Kerja, Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Sumber: IBM SPSS 26)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,478	9,778		,049	,961
	Spiritual Climate	,504	,104	,485	4,828	,000
	Budaya Kerja	-,020	,169	-,015	-,117	,907
	Kepemimpinan Spiritual	,233	,070	,354	3,327	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh bahwa:

- 1) Untuk variable *spiritual climate* (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y_2), hasil t hitung adalah 4,828 lebih besar dari 1,665 (nilai t tabel) dan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, *spiritual climate* (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru (Y_2) di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru.
- 2) Untuk variable budaya kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y_2), hasil t hitung adalah -0,117 lebih kecil dari 1,665 (nilai t tabel) dan nilai signifikansi 0,907 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, budaya kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru (Y_2) di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru.
- 3) Untuk variable kepemimpinan spiritual (Y_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y_2), hasil t hitung adalah 3,327 lebih besar dari 1,665 (nilai t tabel) dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, kepemimpinan spiritual (Y_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru (Y_2) di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru.

c. Hasil Uji F Statistik (Regresi Berganda)

1) X_1, X_2 Terhadap Y_1

Hasil uji pengaruh variabel bebas (*spiritual climate* dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (kepemimpinan spiritual kepala sekolah) secara simultan disajikan dalam tabel berikut

Tabel 4.13 Uji-F *Spiritual Climate* dan Budaya Kerja Terhadap Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah (Sumber: IBM SPSS 26)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13342,964	2	6671,482	55,073	,000 ^b
	Residual	11144,783	92	121,139		
	Total	24487,747	94			
a. Dependent Variable: Kepemimpinan Spiritual						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Spiritual Climate						

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 55,073 lebih besar dari 3,09 (nilai F tabel). Dengan demikian, *spiritual climate* dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Y_1) di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru.

2) X_1, X_2, Y_1 Terhadap Y_2

Hasil uji pengaruh variabel bebas (*spiritual climate*, budaya kerja dan kepemimpinan spiritual kepala sekolah) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja guru) secara simultan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.14 Uji-F *Spiritual Climate*, Budaya Kerja dan Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5597,521	3	1865,840	34,221	,000 ^b
	Residual	4961,679	91	54,524		
	Total	10559,200	94			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Spiritual, Spiritual Climate, Budaya Kerja						

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 34,221 lebih besar dari 2,70 (nilai F tabel). Dengan demikian, *spiritual climate*, budaya kerja dan kepemimpinan spiritual kepala

sekolah (Y_1) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja guru (Y_2) di sekolah Islam se-Kota Banjarbaru

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

1) Koefisien Determinasi X_1 Terhadap X_2

Hasil koefisien determinasi (*R square*) pada variabel *spiritual climate* (X_1) terhadap budaya kerja (X_2) ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi X_1 Terhadap X_2 (Sumber: IBM SPSS 26)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,487	,481	5,63028
a. Predictors: (Constant), Spiritual Climate				

Berdasarkan tabel 4,15 diatas, diperoleh informasi bahwa nilai determinasi (*R square*) adalah 0,487 yang berarti variabel budaya kerja dapat dijelaskan oleh variabel *spiritual climate* sebesar 48,7% sedangkan 51,3% adalah variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

2) Koefisien Determinasi X_1 Terhadap Y_1

Hasil koefisien determinasi (*R square*) pada variabel *spiritual climate* (X_1) terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Y_1) ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 4.16 Hasil Uji Determinasi X_1 Terhadap Y_1 (Sumber: IBM SPSS 26)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542 ^a	,294	,286	13,63519
a. Predictors: (Constant), Spiritual Climate				

Berdasarkan tabel 4,16 diatas, diperoleh informasi bahwa nilai determinasi (*R square*) adalah 0,294 yang berarti variabel kepemimpinan spiritual kepala sekolah dapat dijelaskan oleh variabel *spiritual climate* sebesar 29,4% sedangkan 70,6% adalah variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3) Koefisien Determinasi X_2 Terhadap Y_1

Hasil koefisien determinasi (*R square*) pada variabel budaya kerja (X_2) terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Y_1) ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 4.17 Hasil Uji Determinasi X_2 Terhadap Y_1 (Sumber: IBM SPSS 26)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,538	10,96505
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja				

Berdasarkan tabel 4,17 diatas, diperoleh informasi bahwa nilai determinasi (*R square*) adalah 0,543 yang berarti variabel kepemimpinan spiritual kepala sekolah dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja sebesar 54,3% sedangkan 45,7% adalah variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

4) Koefisien Determinasi Y_1 Terhadap Y_2

Hasil koefisien determinasi (*R square*) pada variabel kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Y_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y_2) ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 4.18 Hasil Uji Determinasi X_2 Terhadap Y_1 (Sumber: IBM SPSS 26)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 ^a	,368	,361	8,47060
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Spiritual				

Berdasarkan tabel 4,18 diatas, diperoleh informasi bahwa nilai determinasi (*R square*) adalah 0,368 yang berarti variabel kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 36,8% sedangkan 63,2% adalah variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

5) Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 Terhadap Y_1

.Hasil koefisien determinasi (*R square*) pada variabel *spiritual climate* (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Y_1) ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 4.19 Hasil Uji Determinasi X_1 dan X_2 Terhadap Y_1 (Sumber: IBM SPSS 26)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,545	,535	11,00631
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Spiritual Climate				

Berdasarkan tabel 4,19 diatas, diperoleh informasi bahwa nilai determinasi (*R square*) adalah 0,545 yang berarti variabel kepemimpinan spiritual kepala sekolah dapat dijelaskan oleh variabel *spiritual climate* dan budaya kerja sebesar 54,5% sedangkan 45,5% adalah variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

6) Koefisien Determinasi X_1 , X_2 dan Y_1 Terhadap Y_2

.Hasil koefisien determinasi (*R square*) pada variabel *spiritual climate* (X_1), budaya kerja (X_2) dan kepemimpinan spiritual kepala sekolah (Y_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y_2) ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 4.20 Hasil Uji Determinasi X_1 , X_2 dan Y_1 Terhadap Y_2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 ^a	,530	,515	7,38403
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Spiritual, Spiritual Climate, Budaya Kerja				

Berdasarkan tabel 4,20 diatas, diperoleh informasi bahwa nilai determinasi (*R square*) adalah 0,530 yang berarti variabel kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel *spiritual climate*, budaya kerja dan kepemimpinan spiritual sebesar 53% sedangkan 47% adalah variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

e. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1) Diagram Jalur Model 1

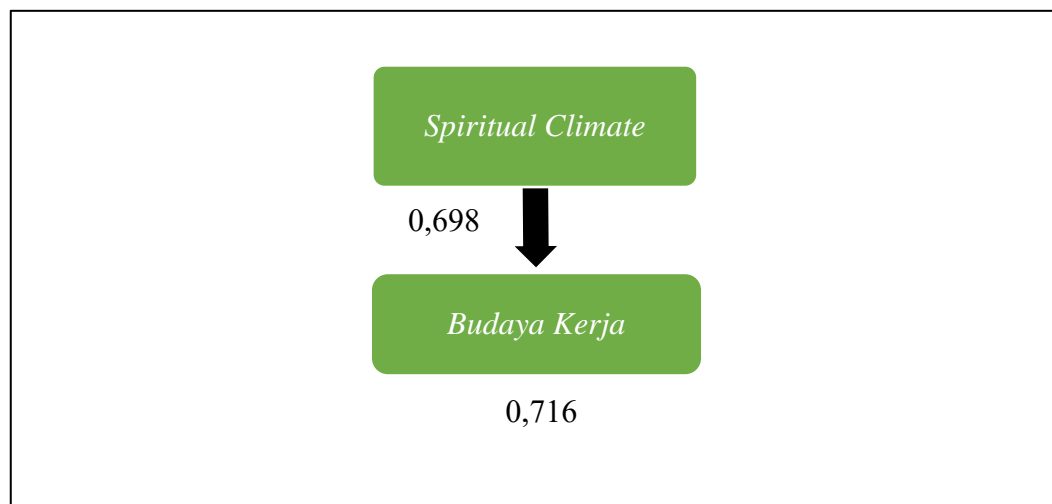
Pada hubungan pengaruh *spiritual climate* terhadap budaya kerja, diperoleh koefisien *beta* sebagai berikut.

Tabel 4.21 Nilai Koefisien *Beta* Pada X_1 Terhadap X_2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,610	7,035		3,072	,003
	Spiritual Climate	,535	,057	,698	9,394	,000
a. Dependent Variable: Budaya Kerja						

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh nilai koefisien *beta* pada pengaruh X_1 terhadap X_2 adalah sebesar 0,698. Dengan demikian, sumbangan efektif *spiritual climate* terhadap budaya kerja adalah sebesar 0,698.

Selanjutnya nilai koefisien budaya kerja dapat diperoleh dengan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$, dimana R^2 ini merupakan nilai *R square* pada X_1 terhadap X_2 (tabel 4.9) sebesar 0,487, sehingga diperoleh $\sqrt{(1 - 0,487)} = 0,716$. Dengan demikian, berikut diagram jalur model tersebut:



Gambar 4.29 Diagram Jalur Model 1

2) Diagram Jalur Model 2

Pada hubungan pengaruh *spiritual climate* dan budaya kerja terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah, diperoleh koefisien *beta* sebagai berikut.

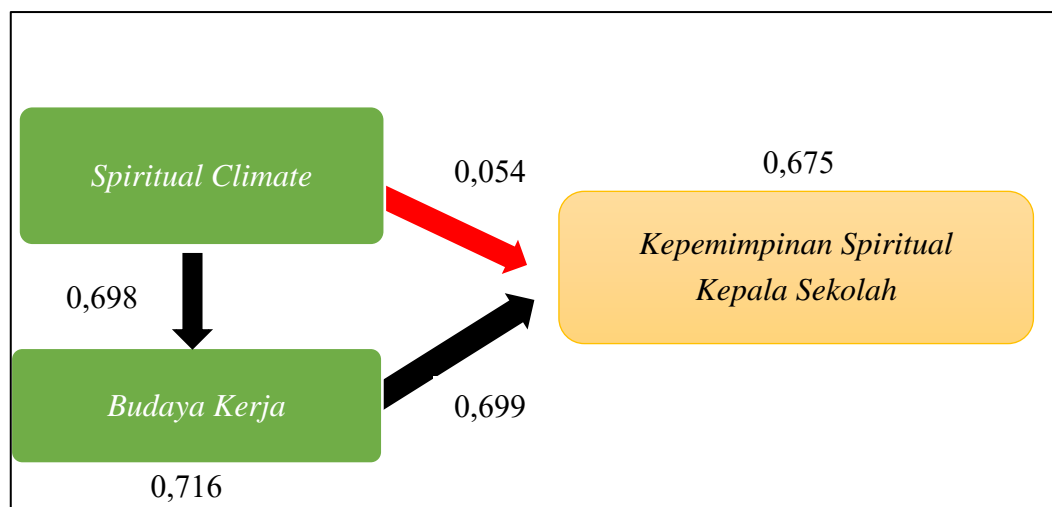
Tabel 4.22 Nilai Koefisien *Beta* Pada X_1 dan X_2 Terhadap Y_1

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	19,451	14,433		1,348	,181
	Spiritual Climate	,086	,155	,054	,551	,583
	Budaya Kerja	1,444	,203	,699	7,123	,000

a. Dependent Variable: Kepemimpinan Spiritual

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh nilai koefisien *beta* pada pengaruh X_1 terhadap Y_1 adalah sebesar 0,054 dan pengaruh X_2 terhadap Y_1 adalah sebesar 0,699. Dengan demikian, sumbangan efektif *spiritual climate* terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah adalah sebesar 0,054 dan budaya kerja terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 0,699.

Selanjutnya nilai koefisien kepemimpinan spiritual dapat diperoleh dengan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$, dimana R^2 ini merupakan nilai *R square* pada X_1 dan X_2 terhadap Y_1 (tabel 4.10) sebesar 0,545, sehingga diperoleh $\sqrt{(1 - 0,545)} = 0,675$. Dengan demikian, berikut diagram jalur model tersebut:



Gambar 4.30 Diagram Jalur Model 2

3) Diagram Jalur Model 3

Pada hubungan pengaruh *spiritual climate*, budaya kerja dan kepemimpinan spiritual kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, diperoleh koefisien *beta* sebagai berikut.

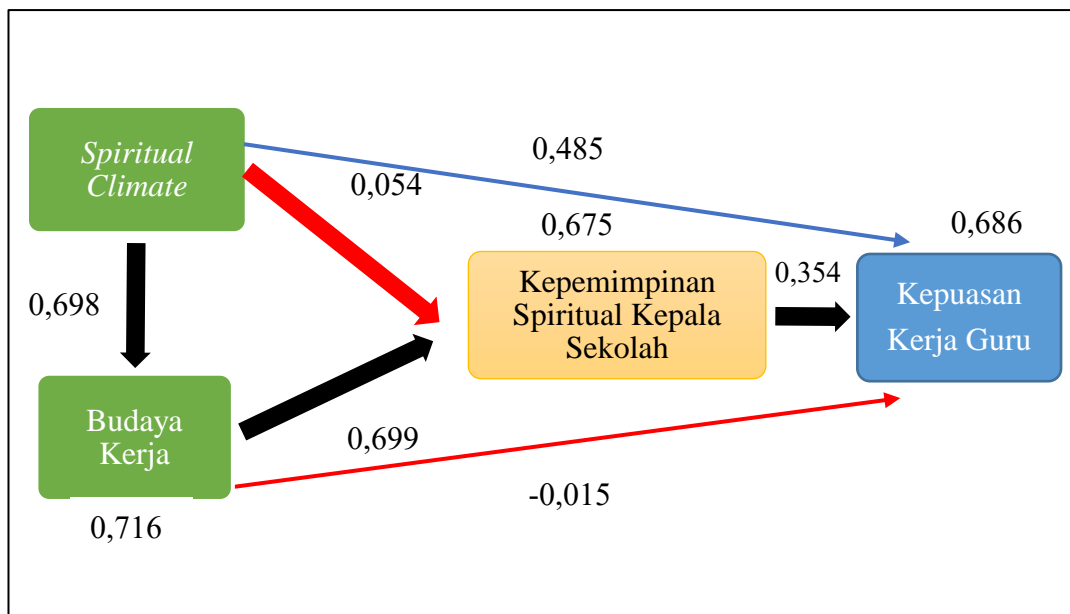
Tabel 4.23 Nilai Koefisien *Beta* Pada X_1 , X_2 dan Y_1 Terhadap Y_2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,478	9,778		,049	,961
	Spiritual Climate	,504	,104	,485	4,828	,000
	Budaya Kerja	-,020	,169	-,015	-,117	,907
	Kepemimpinan Spiritual	,233	,070	,354	3,327	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh nilai koefisien *beta* pada pengaruh X_1 terhadap Y_2 adalah sebesar 0,485, pengaruh X_2 terhadap Y_2 adalah sebesar -0,015, dan pengaruh Y_1 terhadap Y_2 adalah sebesar 0,354. Dengan demikian, sumbangan efektif *spiritual climate* terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 0,485, budaya kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar -0,015, dan kepemimpinan spiritual kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,354.

Selanjutnya nilai koefisien kepuasan kerja guru dapat diperoleh dengan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$, dimana R^2 ini merupakan nilai *R square* pada X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2 (tabel 4.11) sebesar 0,530, sehingga diperoleh $\sqrt{(1 - 0,530)} = 0,686$. Dengan demikian, berikut diagram jalur model tersebut.



Gambar 4.31 Diagram Jalur Model 3

f. Persamaan Regresi

1) Persamaan Regresi X_1 Terhadap Y_1

Persamaan regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + b_1X_1$$

dengan:

Y = Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah

X_1 = *Spiritual Climate*

a = konstanta regresi

b_1 = koefisien regresi dari variabel X_1 dan Y_1

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana X_1 terhadap Y_1 (table 4.), diperoleh konstanta regresi senilai 50,651 (a) dan koefisien regresi sebesar 0,858 (b_1).

Dengan demikian, diperoleh hasil persamaan regresi yaitu:

$$Y = 50.651 + 0.858 X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, disimpulkan bahwa jika *spiritual climate* bernilai nol, maka kepemimpinan spiritual kepala sekolah adalah 50,651. Jika *spiritual climate* mengalami kenaikan satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 0,858.

Selanjutnya, berikut persamaan regresi berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2,$$

dengan:

Y = Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah

X_1 = *Spiritual Climate*

X_2 = Budaya Kerja

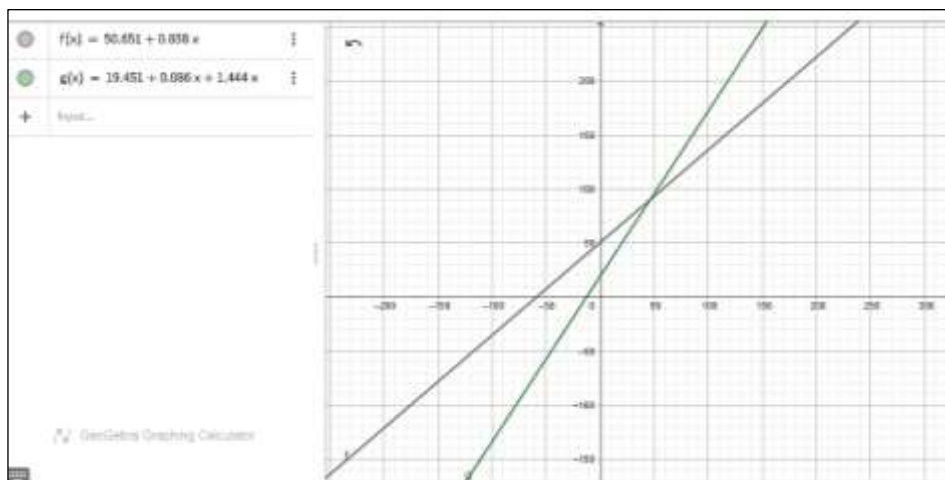
a = konstanta regresi

b_1, b_2 = koefisien regresi dari variabel X_1 dan X_2

Berdasarkan hasil uji regresi berganda X_1 dan X_2 terhadap Y_1 (table 4.), diperoleh konstanta regresi senilai 19,451 (a), koefisien regresi X_1 sebesar 0,086 (b_1) dan koefisien regresi X_2 sebesar 1,444 (b_2). Dengan demikian, diperoleh hasil persamaan regresi yaitu:

$$Y = 19.451 + 0.086 X_1 + 1.444 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, disimpulkan bahwa jika *spiritual climate* bernilai nol dan budaya kerja bernilai nol, maka kepemimpinan spiritual kepala sekolah adalah 19,451. Jika *spiritual climate* mengalami kenaikan satu satuan sedangkan budaya kerja bernilai nol, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 0,086. Selanjutnya, jika budaya kerja mengalami kenaikan satu satuan sedangkan *spiritual climate* bernilai nol, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 1,444.



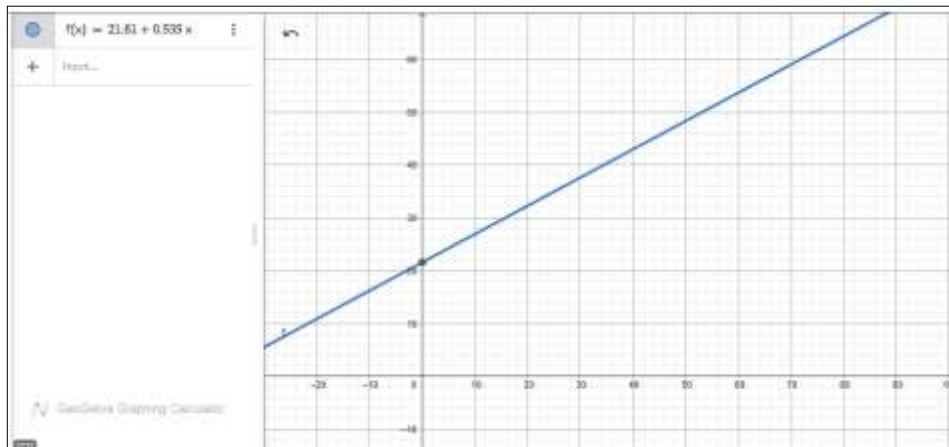
Gambar 4.32 Grafik Persamaan Regresi Sederhana dan Berganda Regresi X_1 Terhadap Y_1 (Sumber: <https://www.geogebra.org/graphing>)

2) Persamaan Regresi X_1 Terhadap X_2

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana X_1 terhadap X_2 (table 4.), diperoleh konstanta regresi senilai 21,610 (a) dan koefisien regresi sebesar 0,535 (b_1). Dengan demikian, diperoleh hasil persamaan regresi yaitu:

$$Y = 21.610 + 0.535X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, disimpulkan bahwa jika *spiritual climate* bernilai nol, maka budaya kerja adalah 21,610. Jika *spiritual climate* mengalami kenaikan satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel budaya kerja sebesar 0,535.



Gambar 4.33 Grafik Persamaan Regresi Sederhana X_1 Terhadap X_2

3) Persamaan Regresi X_2 Terhadap Y_1

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana X_2 terhadap Y_1 (table 4.), diperoleh konstanta regresi senilai 23,178 (a) dan koefisien regresi sebesar 1,522 (b_2).

Dengan demikian, diperoleh hasil persamaan regresi yaitu:

$$Y = 23.178 + 1.522 X_2$$

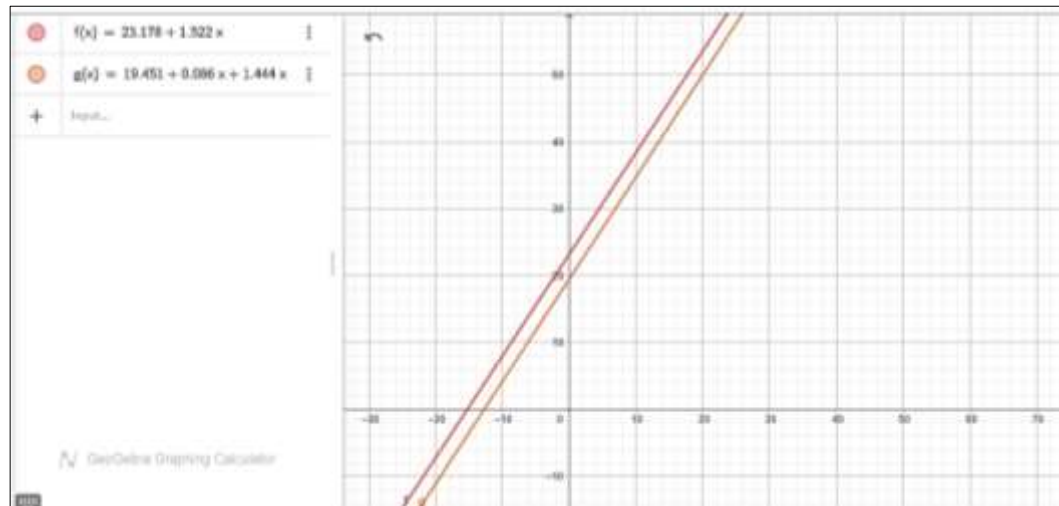
Berdasarkan persamaan regresi tersebut, disimpulkan bahwa jika budaya kerja bernilai nol, maka kepemimpinan spiritual kepala sekolah adalah 23,178. Jika budaya kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 1,522.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 19.451 + 0.086 X_1 + 1.444 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut, disimpulkan bahwa jika *spiritual climate* bernilai nol dan budaya kerja bernilai nol, maka kepemimpinan spiritual kepala sekolah adalah 19,451. Jika budaya kerja mengalami kenaikan satu

satuan sedangkan *spiritual climate* bernilai nol, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 1,444.



Gambar 4.34 Grafik Persamaan Regresi Sederhana dan Berganda Regresi X_2 Terhadap Y_1 (Sumber: <https://www.geogebra.org/graphing>)

4) Persamaan Regresi Y_1 Terhadap Y_2

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana Y_1 terhadap Y_2 (table 4.), diperoleh konstanta regresi senilai 34,935 (a) dan koefisien regresi sebesar 0,398 (b_3). Dengan demikian, diperoleh hasil persamaan regresi yaitu:

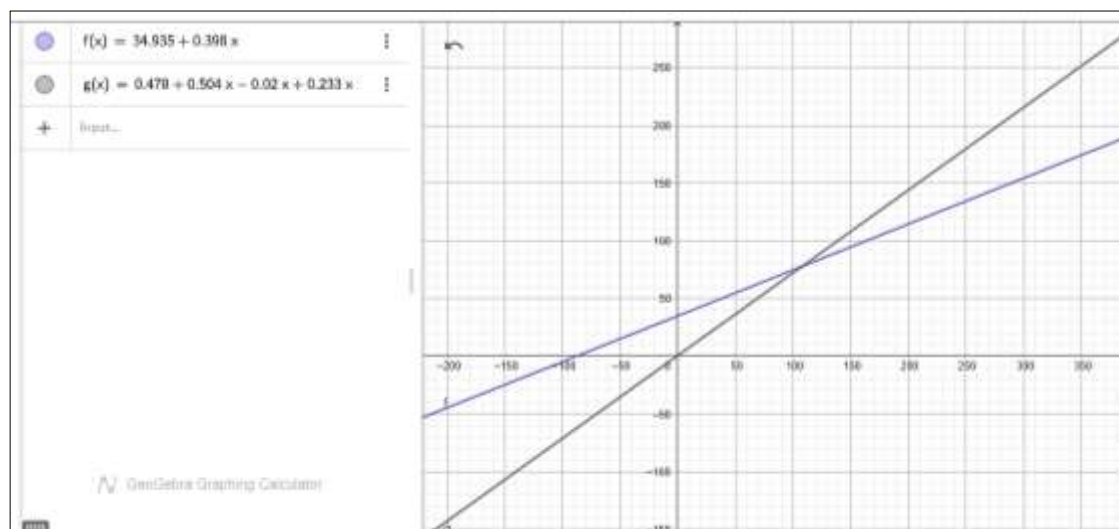
$$Y = 34.935 + 0.398 Y_1$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, disimpulkan bahwa jika kepemimpinan spiritual kepala sekolah bernilai nol, maka kepuasan kerja guru adalah 34,935. Jika kepemimpinan spiritual kepala sekolah mengalami kenaikan satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kepuasan kerja guru sebesar 0,398.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji regresi berganda X_1 , X_2 , dan Y_1 terhadap Y_2 (table 4.), diperoleh konstanta regresi senilai 0,478 (a), koefisien regresi X_1 sebesar 0,504 (b_1), koefisien regresi X_2 sebesar -0,020 (b_2) dan koefisien regresi Y_1 sebesar 0,233. Dengan demikian, diperoleh hasil persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0.478 + 0.504X_1 - 0.020X_2 + 0.233Y_1$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut, disimpulkan bahwa jika *spiritual climate* bernilai nol, budaya kerja bernilai nol, dan kepemimpinan spiritual kepala sekolah bernilai nol, maka kepuasan kerja guru adalah 0,478. Jika kepemimpinan spiritual kepala sekolah mengalami kenaikan satu satuan sedangkan *spiritual climate* dan budaya kerja bernilai nol, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kepuasan kerja guru sebesar 0,233.



Gambar 4.35 Grafik Persamaan Regresi Sederhana dan Berganda Regresi Y_1 Terhadap Y_2 (Sumber: <https://www.geogebra.org/graphing>)

g. Pengambilan Keputusan Hipotesis

1) Hipotesis Pertama (H_1)

Berdasarkan hasil uji-t statistik bahwa signifikansi variabel *spiritual climate* sebesar 0,583 ($> 0,05$), dan nilai t hitung sebesar 0,551 kurang dari 1,665 ($< t$ table dengan $\alpha = 5\%$), maka disimpulkan bahwa variabel *spiritual climate* tidak berpengaruh terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah (H_a ditolak dan H_0 diterima).

2) Hipotesis Kedua (H_2)

Berdasarkan hasil uji-t statistik bahwa signifikansi variabel *spiritual climate* sebesar 0,000 ($< 0,05$), dan nilai t hitung sebesar 9,394 lebih dari 1,665 ($> t$ table dengan $\alpha = 5\%$), maka disimpulkan bahwa variabel *spiritual climate* berpengaruh terhadap budaya kerja (H_a diterima dan H_0 ditolak).

3) Hipotesis Ketiga (H_3)

Berdasarkan hasil uji-t statistik bahwa signifikansi variabel budaya kerja sebesar 0,000 ($< 0,05$), dan nilai t hitung sebesar 10,520 lebih dari 1,665 ($> t$ table dengan $\alpha = 5\%$), maka disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah (H_a diterima dan H_0 ditolak).

4) Hipotesis Keempat (H_4)

Berdasarkan hasil uji-t statistik bahwa signifikansi variabel kepemimpinan spiritual sebesar 0,001 ($< 0,05$), dan nilai t hitung sebesar 3,327 lebih dari 1,665 ($> t$ table dengan $\alpha = 5\%$), maka disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan

spiritual kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru (H_a diterima dan H_0 ditolak).

B. Pembahasan atau Analisis

1. Pengaruh *Spiritual Climate* Terhadap Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah di Sekolah Islam Tingkat SMA Se-Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa *spiritual climate* memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru. Kontribusi *spiritual climate* terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 29,4% dan 70,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Jika *spiritual climate* bernilai nol, maka kepemimpinan spiritual kepala sekolah bernilai 50,651 dan jika *spiritual climate* mengalami kenaikan satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan pada kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 0,858.

Namun, *spiritual climate* tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah. *Spiritual climate* hanya mampu menyebabkan kenaikan pada kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 0,086 dan pengaruh langsung yang diberikan *spiritual climate* terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 0,054. Sedangkan secara simultan, *spiritual climate* bersama budaya kerja dapat mempengaruhi kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 54,5% dan 45,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, Hasil uji penelitian ini menolak hipotesis akan adanya pengaruh *spiritual climate* terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru.

Sebagaimana teori Pandey, dkk bahwa Iklim spiritual merupakan persepsi kolektif pegawai tentang tempat kerja yang memfasilitasi keharmonisan dengan diri, keharmonisan dengan lingkungan dan transendensi.¹¹⁹ Sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru memiliki iklim spiritual yang baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase jawaban guru sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru terkait *spiritual climate* di sekolah tempat mereka bekerja. Hasil jawaban menunjukkan bahwa sebanyak 46% guru memberikan jawaban setuju; 42% guru memberikan jawaban sangat setuju; dan 12% sisanya menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Iklim yang mendukung dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan keterlibatan seluruh anggota yang pada akhirnya dapat mendukung efektifitas suatu organisasi.¹²⁰

Pada dimensi keharmonisan dengan diri sendiri dalam *spiritual climate*. Jumlah jawaban tertinggi ada pada item no. 3, dimana sebanyak 78 guru menjawab sangat setuju; 17 guru menjawab setuju; dan tidak ada yang memberikan ragu-ragu, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Item no. 3 merupakan pernyataan pada sub-dimensi pekerjaan yang bermakna dengan indikator ‘makna bekerja’, hasil jawaban tersebut menunjukkan bahwa guru di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru memaknai pekerjaan mereka sebagai ibadah.

Pada dimensi keharmonisan dengan lingkungan dalam *spiritual climate*. Jumlah jawaban tertinggi ada pada item no. 14, dimana sebanyak 49 guru menjawab

¹¹⁹ Pandey, Gupta, dan Arora, “Spiritual Climate of Business Organizations and It’s Impact On Customers’ Experience,” 318.

¹²⁰ Ahmad Salabi, “Principal Managerial Skill, Organizational Communication, Conflict Control, And Organizational Climate in Madrasah And Their Influence On Organizational Effectiveness,” *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 07, no. 03 (2023): 1046.

sangat setuju; 43 guru menjawab setuju; dan yang memberikan jawaban ragu-ragu, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 1 guru. Item no. 14 tersebut merupakan pernyataan pada sub-dimensi ‘rasa kebersamaan’ dengan indikator ‘pengalaman dengan rekan lain’. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya rasa kebersamaan antar guru di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru.

Pada dimensi Transendensi dalam *spiritual climate*. Jumlah jawaban tertinggi ada pada item no. 24, dimana sebanyak 62 guru menjawab sangat setuju; 31 guru menjawab setuju; dan yang memberikan jawaban ragu-ragu serta tidak setuju masing-masing sebanyak 1 guru dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Item no. 24 tersebut merupakan pernyataan pada sub-dimensi ‘kerja meditatif’ dengan indikator ‘bersatu dengan pekerjaan’. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru memiliki pengalaman akan rasa nyaman dengan pekerjaan di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru.

Dengan demikian, *spiritual climate* di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru terdiri dari keharmonisan dengan diri, dimana makna pekerjaan dipandang sebagai suatu yang bernilai ibadah. Sebagaimana menurut Ashmos dan Duchon bahwa pekerjaan yang bermakna ialah bekerja untuk hidup, tidak hanya sebagai mata pencaharian.¹²¹ Chattopadhyay menegaskan bahwa lembaga dengan iklim spiritual yang memberikan peluang untuk perkembangan spiritual kepada pegawai mereka dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.¹²² Selanjutnya,

¹²¹ Pandey, Gupta, dan Arora, “Spiritual Climate of Business Organizations and It’s Impact On Customers’ Experience,” 318.

¹²² Chattopadhyay, “Spiritual Leadership and Spiritual Climate,” 66.

keharmonisan dengan lingkungan di sekolah Islam tersebut tergambar dengan adanya rasa kebersamaan. Menurut Jurkiewick dan Giacalone bahwa rasa kebersamaan ialah pengalaman keterhubungan dan saling ketergantungan antar pegawai.¹²³ Xiaxin Wu, dkk. menegaskan bahwa iklim spiritual yang baik ialah memberikan suatu proses pada pegawai untuk mendapatkan kembali kesejahteraan spiritual dan rasa kebersamaan, serta membantu pegawai untuk menemukan makna yang lebih besar dari pekerjaan mereka.¹²⁴ Transendensi di sekolah Islam ditunjukkan melalui adanya kerja meditatif. Sebagaimana menurut McCormick bahwa kerja meditatif merupakan pengalaman menjadi asyik bekerja, kehilangan kesadaran diri dan menjadi satu dengan aktivitas.¹²⁵ Chattopadhyay menggambarkan bahwa spiritual merupakan kondisi tidak berada di bawah kuasa siapapun.¹²⁶

Kendatipun sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru memiliki *spiritual climate* yang baik, hal tersebut tidak mempengaruhi kepemimpinan spiritual kepala sekolah secara signifikan. Berbeda dengan pernyataan yang ditegaskan Amineh, dkk. bahwa salah satu faktor penting suatu lembaga yang dapat mempengaruhi keberhasilan gaya kepemimpinan yang berbeda adalah lingkungan tempat kerja.¹²⁷ Selain itu, hasil penelitian ini pun menolak adanya keterkaitan

¹²³ Pandey, Gupta, dan Arora, "Spiritual Climate of Business Organizations and It's Impact On Customers' Experience," 319.

¹²⁴ Wu dkk., "Positive Spiritual Climate Support Transformational Leadership As Means To Reduce Nursing Burnout and Intent To leave," 810.

¹²⁵ Pandey, Gupta, dan Arora, "Spiritual Climate of Business Organizations and It's Impact On Customers' Experience," 319.

¹²⁶ Chattopadhyay, "Spiritual Leadership and Spiritual Climate," 67.

¹²⁷ Khaddam dkk., "How Spiritual Leadership Influence Creative Behaviors: The Mediating Role Of Workplace Climate," 11.

antara temuan Jonas Proposi Cruz, dkk. yang menyatakan bahwa *spiritual climate* suatu lembaga yang positif berpengaruh terhadap kualitas hidup profesional pegawai (*professional quality of life*)¹²⁸ dengan temuan Sarah Mufti, dkk. yang menyatakan bahwa kualitas hidup profesional (*professional quality of life*) memiliki hubungan yang positif dan bermakna dengan kecerdasan spiritual,¹²⁹ dan Khairil fauzan, dkk menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan spiritual.¹³⁰

2. Pengaruh *Spiritual Climate* Terhadap Budaya Kerja di Sekolah Islam Tingkat SMA Se-Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa *spiritual climate* memiliki pengaruh terhadap budaya kerja di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru. Kontribusi *spiritual climate* terhadap budaya kerja sebesar 48,7% dan 51,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Jika *spiritual climate* bernilai nol, maka budaya kerja bernilai 21,610 dan jika *spiritual climate* mengalami kenaikan satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan pada budaya kerja sebesar 0,535. Pengaruh langsung yang diberikan *spiritual climate* terhadap budaya kerja sebesar 0,698. Dengan demikian, hasil uji penelitian ini menerima hipotesis bahwa *spiritual climate* berpengaruh terhadap budaya kerja di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru.

¹²⁸ Jonas Preposi Cruz dkk., "Spiritual Climate In Hospital Influences Nurses' Professional Quality Of Life," *J Nurs Manag*, 2020, 77.

¹²⁹ Mufti dkk., "Relationship Between Spiritual Intelligence And Professional Quality Of Life Among Professional Of University Of Gujarat," 1535.

¹³⁰ Fauzan dkk., "Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence On The Spiritual Leadership Style Of Government Structural Officials," 131.

Xiaxin Wu, dkk. menegaskan bahwa iklim spiritual mengacu pada budaya kerja yang mendorong ekspresi hormat pada pandangan spiritual seseorang beserta peningkatan harga diri (*self-value*), dukungan teman sebaya dan rasa terlibat pada pekerjaan yang bermakna. Hal tersebut dapat memberikan manfaat positif terhadap stres, kelelahan dan niat untuk berhenti dari pekerjaan.¹³¹

Triguno menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok, ia tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan cita-cita, pendapat dan tindakan bekerja.¹³² Singkatnya, budaya kerja merupakan aturan dan cita-cita yang memandu perilaku anggota suatu organisasi.¹³³ Sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru memiliki budaya kerja yang baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentasi sebesar 53% guru memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan terkait budaya kerja mereka, dan 43% memberikan jawaban sangat setuju.

Pada dimensi sikap terhadap pekerjaan dalam variabel budaya kerja, jumlah tertinggi ada pada item no. 32, yakni 54 guru memberikan jawaban sangat setuju, 39 guru memberikan jawaban setuju, 2 guru ragu-ragu, dan tidak ada yang memilih tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Item no. 32 tersebut merupakan pernyataan terkait sub-dimensi ‘motivasi dan semangat untuk menjadi lebih baik’ dengan indikator “memiliki motivasi dan berinovasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa

¹³¹ Wu dkk., “Positive Spiritual Climate Support Transformational Leadership As Means To Reduce Nursing Burnout and Intent To leave,” 805.

¹³² Budaya Kerja (Falsafah, Tantangan, Lingkungan yang Kondusif, Kualitas dan Pemecahan Masalah), 3.

¹³³ Sri Hartono dkk., “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja Dan Kinerja Karyawan,” *Edunomika* 8, no. 01 (2023): 3.

guru di sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru memiliki motivasi untuk senantiasa menjadi lebih baik serta memiliki motivasi untuk berinovasi.

Pada dimensi perilaku pada waktu bekerja, jumlah tertinggi jawaban ada pada item no. 37, yakni 46 guru memberikan jawaban sangat setuju, 49 guru setuju, dan tidak ada yang memberikan jawaban ragu-ragu, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Item no. 37 merupakan pernyataan terkait sub-dimensi ‘ketekunan/kerja keras’ dengan indikator ‘berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bersemangat saat bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru memiliki ketekunan dan kerja keras dengan senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bersemangat saat bekerja.

Dengan demikian, budaya kerja di sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru terdiri dari sikap terhadap pekerjaan dimana guru di sekolah Islam memiliki motivasi untuk senantiasa menjadi lebih baik serta memiliki motivasi untuk berinovasi dalam pekerjaannya. Selanjutnya, terkait perilaku pada waktu bekerja, guru di sekolah Islam memiliki ketekunan dan kerja keras dengan senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bersemangat saat bekerja. Tengku Indraputra menyatakan bahwa budaya kerja diperlihatkan dalam bentuk kerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen tinggi atas hasil dan kualitas kerja.¹³⁴ Kemedikbudristek menyusun 7 Tata Nilai Budaya Kerja, diantaranya adalah Nilai Pembelajar dan Nilai Tanpa Pamrih. Nilai Pembelajar merupakan budaya yang

¹³⁴ Indraputra, “Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja dan Kinerja,” 279.

selalu berusaha untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalisme yang diindikasikan dengan berkeinginan dan berusaha untuk selalu menambah dan memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman, serta mengambil hikmah dan menjadikan pelajaran atas setiap kesalahan. Nilai Tanpa Pamrih merupakan budaya bekerja dengan tulus ikhlas dan penuh dedikasi yang diindikasikan dengan penuh komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Adanya peran *spiritual climate* dalam mempengaruhi budaya kerja sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru sesuai dengan pernyataan Ayatakshee Sarkar dan Naval Garg bahwa spiritualitas individu dan iklim spiritual sebagai prediktor yang potensial dari perilaku kerja tanpa kekerasan di suatu lembaga.¹³⁵ Robbins menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki peran penting, salah satunya terhadap perubahan sikap pegawai. Rego dan Cunha menjelaskan bahwa ketika seseorang memiliki spiritualitas yang tinggi, mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap lembaga dan mempunyai loyalitas, serta akan menghasilkan kebiasaan moral dan sifat yang baik, juga lebih memungkinkan untuk menjadi jujur, loyal terhadap lembaga, dapat dipercaya dan mempunyai integritas.¹³⁶

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah di Sekolah Islam Tingkat SMA Se-Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah di sekolah Islam tingkat

¹³⁵ Sarkar dan Garg, "A Multilevel Model Exploring The Relationships Between Individual Spirituality, Spiritual Climate, And Nonviolent Work Behavior," 225.

¹³⁶ Azizah, "Workplace Spirituality dan Employee Commitment: Penelitian Empirik Pada KPPS Syariah Kebumen," 109.

SMA se-Kota Banjarbaru. Kontribusi budaya kerja terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 54,3% dan 45,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Jika budaya kerja bernilai nol, maka kepemimpinan spiritual kepala sekolah bernilai 23,178 dan jika budaya kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan pada kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 1,522.

Budaya kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah. Budaya kerja dapat menyebabkan kenaikan pada kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 1,444 dan pengaruh langsung yang diberikan budaya kerja terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 0,699. Secara simultan pun, budaya kerja bersama *spiritual climate* dapat mempengaruhi kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 54,5% dan 45,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, hasil uji penelitian ini menerima hipotesis bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan spiritual kepala sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru.

Louis W. Fry mendefinisikan kepemimpinan spiritual meliputi nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik sehingga mereka memiliki rasa kelangsungan hidup spiritual melalui pekerjaan dan keanggotaan.¹³⁷ Selanjutnya, Fry menyusun konsep kepemimpinan spiritual terdiri dari tiga komponen, yaitu visi (*vision*), harapan/keyakinan (*hope/faith*), dan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi (*altruistic love*).¹³⁸ Sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru memiliki

¹³⁷ Fry, "Toward A Theory Of Spiritual Leadership," 711.

¹³⁸ Fry, 695.

kepemimpinan spiritual kepala sekolah yang baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase jawaban guru pada pernyataan terkait kepemimpinan spiritual kepala sekolah sebesar 55% menjawab setuju, 36% menjawab sangat setuju, dan 9% menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada dimensi vision, jumlah tertinggi ada pada jawaban item no. 53, yakni 44 guru menjawab sangat setuju dan 51 guru menjawab setuju serta tidak ada guru yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Item no. 53 merupakan pernyataan untuk sub-dimensi ‘berpikir secara global, bertindak secara lokal (*think globally act locally*)’ dengan indikator ‘mencerminkan cita-cita tinggi’. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah Islam merupakan pribadi visioner dengan mencerminkan adanya cita-cita tinggi terhadap sekolah yang dipimpin.

Pada dimensi kepentingan umum di atas kepentingan pribadi, jumlah tertinggi ada pada item no. 58, yakni 43 guru menjawab sangat setuju, 50 guru menjawab setuju dan 2 guru menjawab tidak setuju, serta tidak ada yang memberikan jawaban ragu-ragu ataupun sangat tidak setuju. Item no. 58 merupakan pernyataan dari sub-dimensi ‘kejujuran sejati’ dengan indikator ‘integritas, kejujuran dan kepercayaan’. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah Islam merupakan pribadi yang menempatkan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi yang tercermin dari adanya nilai integritas, kejujuran, serta kepercayaan pada kepala sekolah Islam tersebut.

Pada dimensi harapan/keyakinan, jumlah tertinggi ada pada item no. 84, yakni 42 guru menjawab sangat setuju, 52 guru menjawab sangat setuju, 1 guru menjawab tidak setuju, dan tidak ada guru yang menjawab ragu-ragu ataupun

sangat tidak setuju. Item no. 84 merupakan pernyataan dari sub-dimensi ‘semangat amal shaleh’ dengan indikator ‘harapan pada imbalan/kemenangan (untuk berdedikasi pada Tuhan)’. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah Islam memiliki harapan dan keyakinan dalam berdedikasi pada Tuhan dan semangat amal shaleh dengan senantiasa berusaha memberikan kontribusi untuk sekolah, lembaga dan orang-orang yang dipimpin.

Dengan demikian, sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru memiliki kepemimpinan spiritual kepala sekolah yang terbentuk dengan adanya pribadi visioner pada kepala sekolah Islam dan tercermin melalui pikiran global kepala sekolah hingga menghasilkan adanya cita-cita tinggi terhadap sekolah yang dipimpin. Tobroni menggambarkan bahwa pemimpin spiritual memiliki visi jauh kedepan dengan fokus perhatian kekinian dan kedisinian. Lebih jauh, ia memaparkan bahwa dalam hal yang paling abstrak saja pemimpin tersebut dapat meyakini, memahami dan menghayati, maka dalam kehidupan nyata tentu lebih dapat memahami dan menjelaskan lagi walaupun kenyataan itu merupakan cita-cita masa depan.¹³⁹

Kepemimpinan spiritual kepala sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru juga terbentuk dengan menempatkan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi melalui nilai integritas, kejujuran, dan kepercayaan yang dimiliki kepala sekolah. Tobroni mengungkapkan bahwa integritas adalah sebuah kejujuran, tidak pernah berbohong dan kesesuaian antara perkataan dan perbuatan.

¹³⁹ Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*, 26–27.

Lebih lanjut ia menegaskan bahwa dengan integritas seseorang akan dipercaya, dan kepercayaan akan menciptakan pengaruh pada pengikutnya.¹⁴⁰

Selanjutnya, kepemimpinan spiritual kepala sekolah Islam juga terbentuk dari adanya harapan dan keyakinan kepala sekolah dalam berdedikasi pada Tuhan serta semangat amal shaleh dengan senantiasa berusaha memberikan kontribusi untuk sekolah, lembaga dan orang-orang yang dipimpin. Tobroni menggambarkan bahwa seorang spiritualis rela bersusah payah, bekerja tak kenal waktu dan lelah untuk bisa memberikan kontribusi terbaiknya, selagi masih punya kesempatan dan kemampuan untuk berdedikasi kepada Tuhan dan sesama. Bekerja bukan semata-mata karena jabatan, melainkan sebuah keyakinan dan panggilan hati nurani, panggilan spiritualitasnya sebagai hamba Tuhan dan mendedikasikan seluruh hidupnya untuk Tuhan.¹⁴¹ Keimanan seorang pemimpin dan keterkaitannya dengan pendidikan Islam merupakan kebutuhan yang mendasar dalam mengembangkan dan meningkatkan pendidikan Islam.¹⁴²

Adanya peran budaya kerja dalam mempengaruhi kepemimpinan spiritual kepala sekolah Islam di tingkat SMA di Kota Banjarbaru sesuai dengan temuan Novianty Djafry bahwa ada pengaruh positif budaya kerja terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah. Lebih lanjut ia menjelaskan bahwa dengan budaya kerja yang baik akan meningkatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah.¹⁴³

¹⁴⁰ Tobroni, 20–21.

¹⁴¹ Tobroni, 22–23.

¹⁴² Husnul Yaqin dkk., “Influence Of Image-Building, Financial Stability And Curriculum Development On Education Management With Moderating Effect Of Educational Leadership: An Islamic Perspective,” *Eurasian Journal Of Educational Research* 94 (2021): 426.

¹⁴³ Djafri, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Kepala Sekolah di Pendidikan Anak Usia Dini,” 940.

Babatunde Akanji, dkk. juga menemukan bahwa budaya suatu organisasi berpengaruh pada gaya kepemimpinan.¹⁴⁴ Selanjutnya, Yafang Tsai menemukan bahwa budaya organisasi memiliki kaitan positif dengan perilaku kepemimpinan.¹⁴⁵ Robbins menyatakan bahwa budaya itu menyampaikan kepada pegawai tentang bagaimana perilaku yang seharusnya, seorang anggota akan mau berpartisipasi bila yang bersangkutan mengetahui tujuan organisasi tersebut, manfaat terhadap dirinya, dan cara organisasi itu dalam mencapai tujuan.¹⁴⁶ Hapzi Ali, dkk. menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap perilaku organisasi. Kepala sekolah merupakan bagian dari suatu organisasi.¹⁴⁷ Vini Agustiani Hadian, dkk. menyatakan bahwa kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dapat menjadi kebiasaan hingga mampu membentuk karakter, meliputi pemikiran, perkataan dan perbuatan seseorang.¹⁴⁸

4. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Islam Tingkat SMA Se-Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa kepemimpinan spiritual kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru. Kontribusi kepemimpinan spiritual kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 36,8% dan 63,2% lainnya

¹⁴⁴ Akanji dkk., "The Influence Of Organisational Culture On Leadership Style In Higher Education Institutions," 709.

¹⁴⁵ Tsai, "Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction," 1.

¹⁴⁶ Ali, Sastrodiharjo, dan Saputra, "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literatur Review)," 85.

¹⁴⁷ Ali, Sastrodiharjo, dan Saputra, 83.

¹⁴⁸ Hadian, Maulida, dan Faiz, "Peran Lingkungan Keluarga Dalam Pembentukan Karakter," 244–245.

dipengaruhi oleh faktor lain. Jika kepemimpinan spiritual kepala sekolah bernilai nol, maka kepuasan kerja guru bernilai 34,935 dan jika kepemimpinan spiritual kepala sekolah mengalami kenaikan satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan pada kepuasan kerja guru sebesar 0,398.

Kepemimpinan spiritual kepala sekolah juga memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru. Kepemimpinan spiritual kepala sekolah dapat menyebabkan kenaikan pada kepuasan kerja guru sebesar 0,233 dan pengaruh langsung yang diberikan kepemimpinan spiritual kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,354. Secara simultan pun, kepemimpinan spiritual kepala sekolah bersama *spiritual climate* dan budaya kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru sebesar 53% dan 54,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, hasil uji penelitian ini menerima hipotesis bahwa kepemimpinan spiritual kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru.

Luthan mendefinisikan bahwa kepuasan kerja meliputi reaksi terhadap situasi atau emosi positif dari pengalaman kerja seseorang di lingkungan kerjanya.¹⁴⁹ Evan menggambarkan kepuasan kerja sebagai keadaan pikiran yang ditentukan oleh sejauh mana individu merasakan kebutuhan terkait pekerjaannya harus terpenuhi.¹⁵⁰ Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan dasar yang dimasukkan adalah kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan cinta,

¹⁴⁹ Supriyanto, Ekowati, dan Maghfuroh, "Do Organizational Citizenship Behavior and Work Satisfaction Mediate The Relationship Between Spiritual Leadership and Employee Performance," 1108.

¹⁵⁰ Toropova, Myrberg, dan Johansson, "Teacher Job Satisfaction: The Importance Of School Working Conditions And Teacher Characteristics," 4.

kebutuhan akan harga diri dan juga kebutuhan peningkatan diri.¹⁵¹ Guru di sekolah Islam tingkat SMA se-Kota Banjarbaru memiliki kepuasan kerja yang baik Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase jawaban guru pada pernyataan terkait kepuasan kerja sebesar 65% menjawab setuju, 23% menjawab sangat setuju, dan 12% menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada dimensi kebutuhan fisiologi, jumlah tertinggi ada pada jawaban item no. 91, yakni 20 guru menjawab sangat setuju, 69 guru menjawab setuju, 2 guru menjawab ragu-ragu, 1 guru menjawab tidak setuju dan 3 guru menjawab sangat tidak setuju. Item no. 91 tersebut merupakan pernyataan untuk sub-dimensi 'layanan yang adil' dengan indikator 'rasa keadilan dan prosedur'. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru di sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru merasa puas terhadap layanan yang diberikan sekolah, baik berupa prosedur pelayanan maupun fasilitas yang diberikan.

Pada dimensi kebutuhan hubungan, jumlah tertinggi ada pada jawaban item no. 97, yakni 35 guru menjawab sangat setuju, 57 guru menjawab setuju, 3 guru menjawab ragu-ragu, dan tidak ada guru yang memberikan jawaban tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Item no. 97 tersebut merupakan pernyataan untuk sub-dimensi 'hubungan dengan pemimpin' dengan indikator 'rasa hormat'. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru di sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru merasa puas terhadap hubungan dengan pemimpin yang ditunjukkan dengan menghormati pimpinan tersebut.

¹⁵¹ Azaliney dkk., "A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective," 5224.

Pada dimensi kebutuhan rasa aman, jumlah tertinggi ada pada jawaban item no. 104, yakni 31 guru menjawab sangat setuju, 60 guru menjawab setuju, 3 guru menjawab ragu-ragu, dan 1 guru menjawab sangat tidak setuju. Item no. 104 tersebut merupakan pernyataan untuk sub-dimensi 'pekerjaan' dengan indikator 'asuransi'. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru di sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru merasa puas akan rasa aman dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya perasaan senang dan aman terhadap pekerjaan tersebut.

Dengan demikian, guru di sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru memiliki kepuasan kerja. Terpenuhinya kebutuhan fisiologi guru di sekolah Islam terindikasi dengan adanya rasa adil, baik dalam hal pelayanan maupun fasilitas yang diberikan sekolah. Selain itu, terpenuhinya kebutuhan hubungan di sekolah Islam berupa adanya hubungan yang positif dengan pemimpin juga merupakan indikasi dari kepuasan kerja guru di sekolah Islam. Selanjutnya, kepuasan kerja guru diindikasikan dengan terpenuhinya kebutuhan rasa aman terhadap pekerjaannya sebagai guru di sekolah Islam. Salman Farisi menyatakan bahwa kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan di tempat kerja. Lebih lanjut, persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Pada persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu, kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi

organisasi tempat bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif.¹⁵²

Adapun kepemimpinan spiritual kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru, sesuai dengan temuan Andrew M.M Tumimbang, dkk. bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.¹⁵³ Achmad Sani Supriyanto, dkk. menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.¹⁵⁴ Seorang pemimpin harus memiliki pemahaman menyeluruh tentang orang-orang yang dipimpinnya, kekuatan dan kelemahan mereka, dan cara terbaik menggunakan kekuatan tersebut untuk menutupi kelemahan hingga akan memungkinkan pemimpin untuk memberikan dampak pada perilaku atau kepuasan kerja karyawan.¹⁵⁵ Sims mengidentifikasi bahwa kepemimpinan sekolah, peluang peningkatan karir dan disiplin siswa memiliki korelasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.¹⁵⁶ Selanjutnya, Maria Lucia S, dkk. mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang positif dan suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.¹⁵⁷

¹⁵² Farisi, “Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Guru dan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening Di Sekolah Islam Terpadu (SIT),” 4.

¹⁵³ Tumimbang, Areros, dan Pio, “Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Manado,” 6.

¹⁵⁴ Supriyanto dan Troena, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari’ah Kota Malang),” 704–5.

¹⁵⁵ Arum Pandan Sari dkk., “Hubungan Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan,” *Edunomika* 8, no. 1 (2023): 7.

¹⁵⁶ Toropova, Myrberg, dan Johansson, “Teacher Job Satisfaction: The Importance Of School Working Conditions And Teacher Characteristics,” 5.

¹⁵⁷ Specchia dkk., “Leadership Style and Nurses’ Job Satisfaction. Results Of A Systematic Review,” 18.

5. Temuan

Hasil penelitian ini memunculkan beberapa hal yang dapat menjadi rekomendasi untuk diteliti oleh peneliti lain, hingga penelitian di masa depan dapat meneliti lebih lanjut tentang *Spiritual Climate* dan Budaya Kerja serta keterkaitannya dengan kepuasan kerja dalam lembaga Pendidikan Islam, temuan tersebut yaitu:

a. Pengaruh *Spiritual Climate* Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Islam Tingkat SMA Se-Kota Banjarbaru

Penelitian ini menemukan bahwa *spiritual climate* berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru dengan koefisien regresi sebesar 0,504 pada konstanta 0,478, serta nilai koefisien beta sebesar 0,485.

b. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Islam Tingkat SMA Se-Kota Banjarbaru

Penelitian ini menemukan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Islam tingkat SMA di Kota Banjarbaru dengan koefisien regresi sebesar - 0,020 pada konstanta 0,478, serta nilai koefisien beta sebesar -0,015.