

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru memiliki peran penting dalam keberhasilan pendidikan, karena mereka menjadi pilar utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta meningkatkan kualitas peserta didik. Semangat kerja guru merupakan faktor krusial yang memengaruhi efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.¹ Menariknya, dalam banyak kasus, semangat kerja yang tinggi ditemukan pada guru-guru yang memiliki tantangan geografis dalam menjalankan tugasnya, seperti mereka yang berasal dari domisili yang jauh dari tempat mengajar.

Berbagai faktor diyakini memengaruhi semangat kerja guru, di antaranya adalah kepemimpinan spiritual kepala madrasah, supervisi akademik, dan budaya kerja di lingkungan madrasah.² Kepemimpinan spiritual kepala madrasah memainkan peran dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung, menginspirasi, dan memberikan motivasi kepada para guru. Supervisi akademik yang baik juga dapat membantu meningkatkan semangat kerja guru serta menciptakan sistem evaluasi dan pendampingan yang efektif.³ Selain itu, budaya

¹ Ani Apiyani, 'Transformasi Pendidikan Islam: Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Implementasi Supervisi Efektif', *Ihsanika : Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2.3 (2024), Pp. 322–30, Doi:10.59841/Ihsanika.V2i3.1450.

² Lina Marliani and Others, 'The Role of Leadership in Improving The Quality of Human Resources in Madrasah', *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 13.02. (2024), Pp. 1765-1769, Doi:10.30868/Ei.V13i02.6347.

³ Samsul Arifin, 'The Leadership Role of The Madrasah Head in Developing Teacher Professionalism', *Journal Of Quality Assurance In Islamic Education (Jqaie)*, 4.1 (2024), Pp. 50–60, Doi:10.47945/Jqaie.V4i1.1430.

kerja yang positif dalam suatu institusi pendidikan akan membangun rasa memiliki dan kebersamaan di antara para guru, sehingga mendorong mereka untuk tetap termotivasi dalam mengajar.

Semangat kerja adalah dorongan internal yang kuat yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan penuh antusiasme dan dedikasi. Semangat kerja yang tinggi membuat individu lebih termotivasi untuk mencapai tujuan, menghadapi tantangan, dan mengatasi hambatan dengan optimis.⁴ Dalam perspektif Islam, semangat kerja yang tinggi dalam mendidik generasi muda merupakan salah satu bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Guru yang menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi akan mendapatkan pahala yang besar, sebagaimana sabda Rasulullah SAW:⁵

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Hadis ini memberikan penegasan penting bahwa semangat dalam bekerja merupakan hal yang sangat dianjurkan dalam Islam. Dalam konteks dunia pendidikan, semangat kerja menjadi salah satu pilar utama dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan bermakna. Guru yang memiliki semangat kerja tinggi akan menjalankan tugasnya dengan penuh keikhlasan, tanggung jawab, dan komitmen, meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan seperti keterbatasan

⁴ Theresia Octaviany Riberu, "Motivasi, Disiplin dan Semangat Kerja terhadap Kinerja," *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)* 9, no. 3 (31 Oktober 2022): 1–18, <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.477>.

⁵ Al-Ausath Thabrani. *al-Mu'jam al-Ausath. Vol.1*. Kairo: Dar al-Alharamain. (1994). No 891. 273.

fasilitas atau kondisi geografis yang sulit. Semangat kerja yang ditunjukkan guru tidak hanya menjadi bentuk profesionalisme, tetapi juga cerminan nilai spiritual, karena pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dapat bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Dalam Islam, semangat dan kesungguhan dalam bekerja dipandang sebagai bentuk ketaatan dan kecintaan kepada Allah, karena setiap tugas yang dilaksanakan dengan penuh dedikasi akan mendatangkan keberkahan dan ridhanya. Oleh karena itu, guru yang tetap bersemangat dalam mendidik di tengah keterbatasan menunjukkan sikap itqan, yaitu ketekunan dan kesempurnaan dalam bekerja, yang sangat dicintai oleh Allah SWT.

Selain aspek spiritual, semangat kerja guru juga dipengaruhi oleh sistem yang diterapkan dalam institusi pendidikan. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,⁶ disebutkan bahwa guru berperan sebagai agen pembelajaran yang berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dalam Pasal 7 ayat (1) undang-undang tersebut, disebutkan bahwa guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang inspiratif, serta supervisi akademik yang baik sangat diperlukan agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan optimal.

Kepemimpinan spiritual kepala madrasah merupakan fondasi penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan bermakna. Sebagai pemimpin spiritual, kepala madrasah tidak hanya memimpin secara akademis, tetapi juga

⁶ Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen ayat (1) Bab I ketentuan umum tentang Guru dan Dosen.

menjadi teladan dalam hal akhlak dan iman.⁷ Kepemimpinan spiritual kepala madrasah merupakan faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan semangat kerja guru. Pemimpin yang memiliki substansi yang tinggi dan baik tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menjadi contoh teladan yang positif dalam membangun semangat kerja. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Sebagaimana ditafsirkan dalam kitab tafsir Ath-Thabari bahwa Allah SWT memerintahkan orang-orang mukmin untuk menjadikan Rasulullah SAW sebagai teladan utama dalam segala aspek kehidupan. Setiap perilaku, sikap, dan tindakan Rasulullah hendaknya diikuti dengan sepenuh hati oleh mereka yang mengharapkan pahala dan rahmat Allah di akhirat. Seorang mukmin yang benar tidak akan berpaling dari Rasulullah, melainkan akan terus meneladani beliau dalam segala hal sebagai bentuk cinta dan keimanan yang tulus.⁸ Menurut hemat peneliti ayat ini mengajarkan bahwa seorang pemimpin harus menjadi teladan yang baik bagi bawahannya, termasuk kepala madrasah dalam membimbing dan memotivasi para guru agar tetap semangat dalam bekerja.

Supervisi akademik adalah proses sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan pengembangan kurikulum di

⁷ Laily Faridhatun Nikmah, Abd. Aziz, dan Nur Efendi, 'Pemimpin Spiritual dalam Pengembangan Pendidikan Islam', *Reflection : Islamic Education Journal*, 1.4 (2024), pp. 78–86, doi:10.61132/reflection.v1i4.166.

⁸ Ahmad Muhammad Syakir dan Mahmud Muhammad Syakir, *Tafsir Ath-Thabari Volume 21*. Tahqiq Ahmad Abdurraziq Al Bakri, etc. Jakarta: Pustaka Azzam. (2007). 58.

lembaga pendidikan. Supervisi akademik berperan sebagai sarana untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan efektif, efisien, dan sesuai dengan standar pendidikan yang telah ditetapkan.⁹ Supervisi akademik yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja mereka. Supervisi yang efektif memberikan pendampingan, evaluasi, serta umpan balik yang konstruktif bagi guru, sehingga mereka dapat terus berkembang dalam kompetensinya. Hal ini selaras dengan konsep dalam Islam yang menekankan pentingnya belajar dan berkembang ilmunya, sebagaimana disebutkan dalam QS. Al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا
يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Dalam tafsir Al-Misbah di jelaskan bahwa ayat di atas tidak menyebutkan secara tegas bahwa Allah akan meninggikan derajat orang yang berilmu. Tetapi menegaskan bahwa mereka memiliki derajat-derajat yakni yang lebih tinggi dari yang sekedar beriman. Tidak disebutnya kata meninggikan itu, sebagai isyarat bahwa sebenarnya ilmu yang dimilikinya itulah yang berperan besar dalam ketinggian derajat yang diperolehnya, bukan akibat dari faktor di luar ilmu itu. Ilmu yang dimaksud oleh ayat di atas bukan saja ilmu agama, tetapi ilmu apapun yang bermanfaat.¹⁰

⁹ Andi Nur Asnani Nasmin, Nurqarirah Arifin, dan Danial Rahman, “Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran,” *Journal of Management Education* 3, no. 1 (2023): 97–108.

¹⁰ M. Quraish Shihab. “*Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur’an Volume 14.*” Jakarta: Lentera Hati. (2002). 79-80.

Budaya kerja adalah sistem nilai, norma, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan oleh individu dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Budaya kerja yang kuat dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan, serta memperkuat identitas dan kesadaran bersama di dalam organisasi.¹¹ Budaya kerja yang baik juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja guru. Budaya kerja yang positif, seperti adanya kerja sama, rasa saling mendukung, serta penghargaan terhadap kinerja guru, akan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja. Dalam Islam, kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas merupakan sesuatu yang dianjurkan, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Ma'idah ayat 2:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ
يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ
الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ عَا تَفُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ
الْعِقَابِ

Sebagaimana dijelaskan dalam kitab tafsir Ibnu Katsir Juz 6 (Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran) Allah memerintahkan hamba-hambanya yang mukmin untuk saling membantu dalam melakukan kebaikan dan kebajikan, dan meninggalkan perbuatan mungkar, itulah yang disebut dengan

¹¹ Ridwan Akib dan Muh Fhareza, "Peran Budaya Kerja Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan," *Jambura Economic Education Journal* 4, no. 1 (2022): 42–50.

takwa. Allah juga melarang mereka untuk saling menolonga dalam kebathilan dan saling membantu dalam melakukan perbuatan dosa dan hal-hal yang diharamkan. Ibnu Jarir berkata, "Dosa itu adalah ketika meninggalkan apa yang diperintahkan Allah untuk dilakukan, sedangkan permusuhan adalah melampaui batas dari apa yang telah ditetapkan Allah dalam agama kalian, dan melampaui batas dari apa yang diwajibkan oleh Allah atas kalian baik untuk diri kalian sendiri maupun untuk orang lain".¹² Ayat ini menegaskan pentingnya bekerja sama dalam kebaikan, termasuk dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang positif.

Semangat kerja yang tinggi pada guru dengan tantangan geografis dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti dedikasi terhadap profesi, kepuasan batin dalam mengajar, serta rasa tanggung jawab terhadap masa depan peserta didik. Mereka sering kali menghadapi keterbatasan sarana dan prasarana, namun tetap menunjukkan komitmen yang luar biasa dalam memberikan pendidikan yang berkualitas.¹³ Selain itu, rasa kebersamaan dan solidaritas di antara sesama guru juga menjadi faktor penting dalam menjaga semangat kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang suportif, mereka merasa lebih termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik bagi peserta didik, meskipun menghadapi berbagai keterbatasan.¹⁴

¹² Ad-Dimasyqi. *Tafsir Ibnu Kasir Juz 6*. Bandung: Sinar Baru Algensindo. (2000). 173.

¹³ Krunal M Panchal, "A Study to Emphasize Zeal of Educators to Achieve Aims of Peace Education," *Towards Excellence* 14, no. 1 (31 Maret 2022): 321–31, <https://doi.org/10.37867/TE140131>.

¹⁴ Fazilah Razali, "Teacher Enthusiasm as a Moderator in the Relationship Between Teacher Self-Efficacy, Teacher Competence, and Sustainable Student Learning," *Journal of Ecohumanism* 3, no. 5 (1 September 2024): 142–58, <https://doi.org/10.62754/joe.v3i5.3881>.

Fenomena ini terlihat jelas di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Barito Kuala, di mana banyak guru yang harus menempuh jarak yang cukup jauh untuk sampai ke madrasah setiap harinya. Kondisi ini seharusnya menjadi faktor penghambat, mengingat perjalanan jauh dapat menguras tenaga, waktu, dan biaya.¹⁵ Namun, realitas di lapangan menunjukkan hal yang berbeda guru-guru tetap menunjukkan dedikasi tinggi, kedisiplinan, serta semangat dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini menarik untuk diteliti lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mendorong tingginya semangat kerja guru meskipun menghadapi keterbatasan jarak dan akses.

Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Barito Kuala yang akan di jadikan tempat penelitian adalah MAN 1, MAN 2 dan MAN 3 yang mana mereka memiliki keunikannya tersendiri. MAN 1 Barito Kuala, yang berlokasi di Marabahan, dikenal sebagai madrasah terakreditasi A dengan jumlah siswa terbanyak¹⁶, mencerminkan reputasi dan kualitas pendidikan yang unggul di wilayahnya. MAN 2 Barito Kuala, yang awalnya merupakan MA Al-Azhar sebelum dinegerikan, terletak di Pulau Sugara dan tetap berkomitmen dalam penguatan pendidikan agama dengan jumlah siswa dan tenaga pendidik yang proporsional.¹⁷ Sementara itu, MAN 3 Barito Kuala, sebagai satu-satunya madrasah aliyah negeri di wilayah selatan kabupaten, berperan penting dalam menyediakan akses pendidikan bagi masyarakat Tamban,

¹⁵ Diyanus Abd Baqi, Akhyak Akhyak, dan Achmad Patoni, 'Madrasah Principal Leadership in Teacher Empowerment: Multi Case Study at MIN 9 And MIN 14 Blitar', *International Journal Of Education, Language, Literature, Arts, Culture, and Social Humanities*, 1.3 (2023), Pp. 184–98, Doi:10.59024/Ijellacush.V1i3.408.

¹⁶ Observasi Awal Peneliti 11 Maret 2025.

¹⁷

Website

Resmi

Kemenag

<https://appmadrasah.kemenag.go.id/web/profile?nsm=131163040002&provinsi=63&kota=6304>

Mekarsari, dan Tabunganen meskipun dengan jumlah siswa yang lebih sedikit dibandingkan dua madrasah lainnya.¹⁸

Semangat kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) memiliki karakteristik unik yang menjadikannya objek penelitian yang lebih menarik. Guru-guru di MAN sering kali menghadapi tantangan geografis, serta beban kerja yang tinggi, tetapi tetap menunjukkan dedikasi yang luar biasa dalam mendidik siswa. Kondisi ini membuktikan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan spiritual kepala madrasah, supervisi akademik, dan budaya kerja memainkan peran penting dalam menjaga dan meningkatkan semangat kerja mereka. Selain itu, sebagai institusi yang berada di bawah naungan pemerintah, MAN memiliki regulasi yang lebih ketat terkait pengelolaan tenaga pendidik,¹⁹ sehingga memberikan peluang lebih besar untuk memahami bagaimana faktor struktural dan sistematis dapat mendorong atau menghambat semangat kerja guru.²⁰ Di sisi lain, lingkungan kerja di MAN yang berbasis nilai-nilai Islam juga turut membentuk budaya kerja yang mendukung solidaritas dan motivasi internal para guru, membuat penelitian ini lebih relevan dilakukan di MAN daripada di sekolah swasta yang memiliki kebijakan dan budaya kerja yang lebih bervariasi.

Sebagaimana hasil penelitian Munawwarah, 2024, Tesis dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Supervisi, dan Kerjasama

¹⁸

Website

Resmi

Kemenag

<https://appmadrasah.kemendiknas.go.id/web/profile?nsm=131163040003&provinsi=63&kota=6304>

¹⁹ Amirul Mukminin, “Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah terhadap Mutu Pendidikan di MAN 3 Jombang,” *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI* 12, no. 1 (2025): 201–14.

²⁰ Kris Setyaningsih, Yovie Hardiana, dan Rabial Kanada, “Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam Mendorong Minat dan Semangat Kerja Pegawai,” *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 13, no. 4 (2024): 5007–5018.

dengan Stakeholder terhadap Budaya Disiplin pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Barito Kuala.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya disiplin di Madrasah Aliyah dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.252. Karena nilai signifikansi lebih besar dari alpha (biasanya 0.05), tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol (H_0). Oleh karena itu, tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Disiplin. Pada penelitian ini tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin guru di Mandrasah Aliyah Swasta. Kondisi tersebut mendorong peneliti untuk melanjutkan kajian pada sekolah Negeri guna melihat kemungkinan adanya pengaruh yang berbeda dalam konteks kelembagaan dan lingkungan kerja yang tidak sama.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan mutu pendidikan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak madrasah dan pemerintah dalam merumuskan kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan dan motivasi kerja guru. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual kepala madrasah, supervisi akademik, dan budaya kerja terhadap semangat kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Barito Kuala. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dalam upaya meningkatkan semangat kerja guru serta memberikan rekomendasi bagi pihak-pihak terkait dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan spiritual kepala madrasah terhadap semangat kerja guru?
2. Apakah ada pengaruh supervisi akademik terhadap semangat kerja guru?
3. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap semangat kerja guru?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan spiritual kepala madrasah dan supervisi akademik terhadap semangat kerja guru?
5. Apakah ada pengaruh kepemimpinan spiritual kepala madrasah dan budaya kerja terhadap semangat kerja guru?
6. Apakah ada pengaruh supervisi akademik dan budaya kerja terhadap semangat kerja guru?
7. Apakah ada pengaruh kepemimpinan spiritual kepala madrasah, supervisi akademik dan budaya kerja terhadap semangat kerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini tentunya untuk menjawab dari rumusan masalah sebelumnya:

1. Untuk menguji apakah ada pengaruh kepemimpinan spiritual kepala madrasah terhadap semangat kerja guru.
2. Untuk menguji apakah ada pengaruh supervisi akademik terhadap semangat kerja guru.

3. Untuk menguji apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap semangat kerja guru.
4. Untuk menguji apakah ada pengaruh kepemimpinan spiritual kepala madrasah dan supervisi akademik terhadap semangat kerja guru.
5. Untuk menguji apakah ada pengaruh kepemimpinan spiritual kepala madrasah dan budaya kerja terhadap semangat kerja guru.
6. Untuk menguji apakah ada pengaruh supervisi akademik dan budaya kerja terhadap semangat kerja guru.
7. Untuk menguji apakah ada pengaruh kepemimpinan spiritual kepala madrasah, supervisi akademik dan budaya kerja terhadap semangat kerja guru.

D. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu Pendidikan, khusus nya dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam
- b. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan bagi para pembaca khususnya tentang faktor kepemimpinan spiritual kepala madrasah, supervisi akademik dan budaya kerja yang mempengaruhi semangat kerja guru.
- c. Hasil penelitian ini dapat menjadi pendukung teori dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan spiritual kepala madrasah, supervisi akademik, budaya kerja dan semangat kerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Penelitian ini memiliki manfaat yang signifikan bagi sekolah, terutama dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan lingkungan kerja di Madrasah Aliyah Negeri (MAN). Dengan menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual kepala madrasah, supervisi akademik, dan budaya kerja terhadap semangat kerja guru, sekolah dapat memahami faktor-faktor utama yang mendorong atau menghambat kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi kepala madrasah dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif, dengan menekankan nilai-nilai spiritual yang mampu memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih berdedikasi. Selain itu, supervisi akademik yang optimal akan membantu guru dalam meningkatkan kompetensi profesional mereka, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah. Budaya kerja yang positif juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan sekolah yang lebih harmonis, kolaboratif, dan suportif, yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat dan kesejahteraan guru. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat akademik, tetapi juga dapat dijadikan acuan bagi sekolah dalam merancang kebijakan dan program yang lebih efektif guna meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

b. Bagi Kepala Madrasah

Bagi kepala madrasah, penelitian ini sangat bermanfaat dalam memberikan wawasan mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan spiritual, supervisi akademik, dan budaya kerja dapat memengaruhi semangat kerja guru. Dengan

adanya hasil penelitian ini, kepala madrasah dapat mengevaluasi dan memperbaiki gaya kepemimpinannya agar lebih efektif dalam memberikan motivasi, bimbingan, serta keteladanan bagi para guru. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu kepala madrasah dalam merancang program supervisi akademik yang lebih terstruktur dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan memahami faktor-faktor yang membentuk budaya kerja yang positif, kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, di mana guru merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk terus berkembang. Secara keseluruhan, penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi kepala madrasah dalam mengambil kebijakan dan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di madrasah yang dipimpinnya.

c. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti lain, penelitian ini memberikan manfaat praktis sebagai referensi dan pijakan dalam mengembangkan studi lebih lanjut mengenai kepemimpinan spiritual, supervisi akademik, budaya kerja, serta semangat kerja guru di lingkungan pendidikan Islam. Dengan adanya data dan temuan dari penelitian ini, peneliti lain dapat menggunakannya sebagai dasar dalam melakukan penelitian yang lebih mendalam, baik dengan pendekatan yang berbeda, variabel tambahan, maupun cakupan lokasi yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan perbandingan bagi studi yang meneliti faktor-faktor lain yang memengaruhi semangat kerja guru, baik di madrasah negeri maupun di sekolah swasta. Dari sisi metodologi, penelitian ini dapat membantu peneliti lain dalam menyusun instrumen penelitian, seperti kuesioner atau teknik analisis data, yang

dapat diterapkan atau dimodifikasi dalam penelitian berikutnya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Pendidikan Islam, tetapi juga menjadi sumber inspirasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang bertujuan meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan lingkungan akademik di madrasah maupun institusi pendidikan lainnya.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional berfungsi untuk memberikan batasan yang jelas agar variabel dapat diukur secara objektif. Berikut akan dijelaskan definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah

Kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahian) dan lebih banyak mengandalkan kecerdasan spiritual dalam kegiatan kepemimpinan. Kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang berdasarkan etika religious.²¹ Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kepemimpinan spiritual kepala madrasah adalah kepemimpinan berbasis keagamaan untuk menjalankan kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah di madrasahnyanya. Indikator penilaian untuk kepemimpinan spiritual kepala madrasah adalah *vision*, *altrustik love*, dan *hope/faith*.

²¹ Dani Syaripudin dan Henni Sidabungke, 'Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah: Sebuah Analisis Bibliometrik', *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 5.1 (2023), Pp. 11–24, Doi:10.17509/Jtkp.V5i1.61444.

2. Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan yang berfungsi untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran agar dapat tercapai sesuai tujuan. Supervisi akademik merupakan pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam dunia pendidikan.²² Dalam hal ini supervisi akademik adalah bagaimana pengawasan kepala madrasah, membantu guru serta cara untuk mengembangkan guru dalam ruang lingkup madrasah. Indikator dari supervisi akademik adalah pengembangan guru, kontrol kurikulum dan keterlibatan siswa.

3. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu. Sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.²³ Indikator-indikator budaya kerja adalah sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja.

²² Dyah Retno Ismiarti, "Supervisi Akademik Untuk Peningkatan Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa," *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 9, no. 1 (31 Januari 2023): 846–54, <https://doi.org/10.58258/jime.v9i1.4760>.

²³ Andila dan Handy Ariwibowo, 'Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 25.9 (2023), Pp. 9–16, Doi:<https://doi.org/10.5281/Zenodo.10405540>.

4. Semangat Kerja Guru

Semangat kerja guru adalah sikap atau semangat guru yang di tandai oleh adanya kepercayaan diri, motivasi yang kuat untuk melanjutkan usaha, kegembiraan, dan organisasi yang baik. Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi maupun dari sikap kelompok terhadap kerja atau kerjasama.²⁴ Dalam penelitian ini semangat kerja guru adalah sikap guru yang memiliki keinginan kuat untuk berangkat ke madrasah dan menjalankan tugasnya sebagai guru. Indikator pada semangat kerja: kehadiran, kerjasama, kepuasan kerja dan kedisiplinan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian pendahuluan dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai permasalahan yang diteliti. Berikut beberapa penelitian:

1. Maya Inayati Sari, 2022, Disertasi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru PAI pada Sekolah Lanjutan Tingkat Atas di Kota Batam”. Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan intruksional kepala sekolah, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja mengajar guru pai pada sekolah lanjutan tingkat atas di kota batam, yang mana berarti semakin bagus kepemimpinan intruksional kepala sekolah, pelatihan dan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan dengan

²⁴ Miryana Hastuti, Ifnaldi Nural, dan Maria Botifar, “Pengaruh Semangat Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMPN dan MTsN Kecamatan Bermani Ulu dan Curup Utara,” *Jurnal Literasiologi* 9, no. 4 (t.t.): 49–61, <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i4>.

penelitian yang akan diteliti adalah spesifikasi variabel yang digunakan oleh peneliti, peneliti juga mengukurnya terhadap semangat kerja guru.

2. Rusmala Nainggolan, 2023. Disertasi dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan Keterikatan Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMA Negeri di Jakarta Selatan”. Hasil penelitian membuktikan bahwa; 1) supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru; 2) pengembangan keprofesian berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru; 3) keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru; 4) supervisi akademik berpengaruh terhadap profesionalisme guru melalui keterikatan kerja; 5) supervisi akademik berpengaruh terhadap profesionalisme guru melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan; 6) pengembangan keprofesian berkelanjutan berpengaruh terhadap profesionalisme guru melalui keterikatan kerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah indikator yang digunakan dalam mengukur seberapa baik tidaknya supervisi akademik yang dilakukan.
3. Munawwarah, 2024, Tesis dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Supervisi, dan Kerjasama dengan Stakeholder terhadap Budaya Disiplin pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Barito Kuala.”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya disiplin di Madrasah Aliyah dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.252. Karena nilai signifikansi lebih besar dari alpha (biasanya 0.05), tidak ada cukup bukti untuk

menolak hipotesis nol (H_0). Oleh karena itu, tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Disiplin. Untuk variabel supervisi dengan nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0.001 (0.000). Karena nilai signifikansi sangat kecil, kita dapat menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Supervisi Kepala Madrasah terhadap Budaya Disiplin. Variabel Kerjasama dengan Stakeholder dengan nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0.001 (0.000). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara Kerjasama dengan Stakeholder terhadap Budaya Disiplin. Oleh karena itu, kita dapat menolak hipotesis nol (H_0) untuk variabel ini. Dan untuk Kombinasi variabel Gaya Kepemimpinan, Supervisi, dan Kerjasama dengan Stakeholder memiliki pengaruh signifikan terhadap Budaya Disiplin. Perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti adalah penelitian ini memiliki variabel yang berbeda dan juga tempat yang berbeda dengan yang diteliti. Peneliti akan meneliti di jenjang MAN sedangkan penelitian di atas di MA swasta.

4. Muhammad Nujeri, 2022. Tesis dengan judul “Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah di MAN Kabupaten Banjar (Studi Kasus pada MAN 1, MAN 2, dan MAN 5 Banjar)”. Hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Banjar memiliki kepemimpinan spiritual yang baik. Dapat terlihat dari vision yang menjadi daya tarik bagi stakeholders sehingga mereka senantiasa berusaha secara maksimal, memiliki

altruistic love yang baik, sehingga bisa menjadi teladan bagi para bawahan, memiliki sikap jujur, empati, rendah hati, berintegritas dan memiliki loyalitas tinggi dalam bekerja, serta memiliki harapan/keyakinan, hal ini dapat terlihat dari fokus beliau agar vision bisa berjalan dengan lancar. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana peneliti akan mengukur setiap variabel. Penelitian ini juga tidak akan hanya menggambarkan tentang kepemimpinan spiritual tapi akan melihat seberapa besar pengaruhnya terhadap semangat kerja guru.

5. Safirah Syihab, Mashur Razak dan Muhammad Hidayat. Jurnal “Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Baru.” *AKMEN* 17, no. 2 (2020): 194–204. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh semangat kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten baru. Kemudian hasil penilitain menunjukkan terdapat pengaruh dalam setiap variable dan motivasi merupakan variable yang paling dominan dalam kinerja karyawan. Perbedaan dengan penilitian yang diteliti adalah penelitian ini akan perbedaan indikator pada semangat kerja yang tentunya akan menghasilkan hasil yang berbeda.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau kesimpulan sementara berdasarkan masalah yang diteliti. Dikatakan sementara karena masih harus di buktikan dan di uji kebenarannya. Maka hipotesis yang di dapat pada penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah (X1) terhadap Semangat Kerja Guru (Y)
Ho : Tidak ada pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah terhadap Semangat Kerja Guru
Ha : Terdapat pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah terhadap Semangat Kerja Guru
2. Pengaruh Supervisi Akademik (X2) terhadap Semangat Kerja Guru (Y)
Ho : Tidak ada pengaruh Supervisi Akademik terhadap Semangat Kerja Guru
Ha : Ada pengaruh Supervisi Akademik terhadap Semangat Kerja Guru
3. Pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja Guru (Y)
Ho : Tidak ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru
Ha : Ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru
4. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah (X1) dan Supervisi Akademik (X2) terhadap Semangat Kerja Guru (Y)
Ha : Ada pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah dan Supervisi Akademik terhadap Semangat Kerja Guru
Ho : Tidak ada pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah dan Supervisi Akademik terhadap Semangat Kerja Guru
5. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah (X1) dan Budaya Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja Guru (Y)
Ha : Ada pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru.

Ho : Tidak ada pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru.

6. Pengaruh Supervisi Pendidikan (X2) dan Budaya Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja Guru (Y)

Ha : Ada pengaruh Supervisi Pendidikan dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru.

Ho : Tidak ada pengaruh Supervisi Pendidikan dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru.

7. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah (X1), Supervisi Akademik (X2) dan Budaya Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja Guru (Y)

Ha : Ada pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah, Supervisi Akademik dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru

Ho : Tidak ada pengaruh Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah, Supervisi Akademik dan Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja Guru

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti mengorganisasikan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teori dan Kerangka Pikir, berisi tentang pengertian kepemimpinan spiritual, supervisi akademik, budaya kerja dan semangat kerja , serta kerangka pikir.

BAB III Metode Penelitian, berisi tentang jenis penelitian dan pendekatan penelitian, desain penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang hasil yang diperoleh peneliti dalam melakukan penelitian dan pembahasan.

BAB V Penutup, berisi simpulan dan saran.