

BAB V

PEMBAHASAN

Berdasar tujuan riset, hasil riset yang sudah dipaparkan sebelumnya. Selanjutnya akan dibahas uji hipotesis yang telah diajukan.

A. Pengaruh Kepemimpinan Profetik terhadap *Religious Engagement* Guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarmasin

Kepemimpinan profetik tidak terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap *religious engagement* guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarmasin. Hasil analisis menunjukkan t hitung kepemimpinan profetik (1.107) < t tabel (1.982) dan sig (0.271) > α (0.05) sehingga hipotesis ditolak. Artinya variabel kepemimpinan profetik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *religious engagement* guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarmasin.

Besarnya nilai koefisien determinasi (KD) variabel independen (kepemimpinan profetik) ditentukan dengan rumus $KD = r^2 \times 100\%$. Sehingga $KD = (0,106)^2 \times 100\% = 1,12\%$. Nilai KD 1,12% bisa diterjemahkan variabel independen kepemimpinan profetik mempunyai pengaruh yang sangat kecil yaitu sebesar 1,12% terhadap variabel dependen *religious engagement* (Y) dan sisanya 98,88% dipengaruhi oleh faktor selain kepemimpinan profetik.

Hasil riset ini, berbeda dengan penelitian Yoiz Shofwa (2013), yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja religius dosen. Namun dibandingkan dengan hasil penelitian Masda (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karakter religius siswa.. Hasil penelitian ini sebenarnya ada memiliki kesamaan hasil karena berbeda untuk variabel terikatnya. Sangat dimungkinkan bagi seorang siswa dalam hal religiusitas berasal dari pengaruh atau perintah dari orang lain, sedangkan bagi seorang guru, religiusitas (keterlibatan dalam beragama) tidak berasal dari pengaruh orang lain (kepala madrasah). Beribadah bagi seorang guru dilaksanakan atas kesadaran diri sendiri walaupun kepala madrasah tidak menunjukkan kepemimpinan yang religius.

Selanjutnya hasil penelitian ini sesuai dengan teori dan pendapat para ahli tentang aspek-aspek yang mempengaruhi persepsi dan partisipasi beragama, yaitu:⁷⁶

1. Aspek afektif dan konatif

- a. Frederick Hegel: seseorang ingin tahu dan berpartisipasi lebih dalam agama dan ajarannya.
- b. Frederick Schleimacher: yaitu perasaan ketergantungan mutlak pada Tuhan dengan cara yang mempengaruhi keyakinan seseorang dalam agama.
- c. W.H. Thomas: yaitu Keinginan dasar yang ada dalam diri manusia untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman baru.

⁷⁶ Surawan dan Mazrur, *Psikologi Perkembangan Agama: Sebuah Tahapan Perkembangan Agama Manusia* (Yogyakarta: K-Media, 2020), h. 99.

2. Aspek kognitif yang berhubungan dengan:
 - a. Kecerdasan *qalbiyah*: kecerdasan untuk mengetahui hati dan aktivitasnya, mengelola dan merepresentasikan jenis hati secara akurat, memajukan hati untuk menjalin hubungan yang baik dengan sesama dan hubungan ubudiyah dengan Tuhan.
 - b. Kecerdasan emosional yaitu kecerdasan yang berkaitan dengan pengendalian nafsu impulsif dan agresif, dimana seseorang akan bertindak logis, bijaksana, tenang, sabar dan tabah dalam menghadapi bencana dan bersyukur atas pencapaian kebahagiaan.
 - c. Kecerdasan spritual: kepintaran yang berhubungan pada kualitas batin seseorang dalam meyakini ajaran agama.
 - d. Kecerdasan religius: kecerdasan yang berkaitan dengan kualitas keagamaan seseorang. Kecerdasan ini memerintahkan seseorang untuk berperilaku religius, mengarah pada pengabdian dan iman yang mendalam.
3. Aspek motorik, khususnya aspek gerak dalam kesadaran beragama, merupakan aspek berupa perilaku keagamaan yang diakui oleh seseorang dalam beragama. Untuk aspek-aspek tersebut dapat berupa kedisiplinan shalat, puasa, akhlak yang baik (ketaatan, kejujuran, amanah, keikhlasan, tidak angkuh).

Di antara aspek-aspek yang disebutkan di atas, hasilnya konsisten dengan penelitian ini yang menegaskan bahwa kepemimpinan profetik tidak berpengaruh signifikan terhadap *religious engagement*.

Berdasarkan tabel persentase skor jawaban pada angket oleh responden kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah sudah sesuai dengan kepemimpinan kenabian (profetik), akan tetapi kenapa tidak menaikkan nilai keterlibatan beragama guru madrasah aliyah. Hal ini berarti keterlibatan beragama tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan profetik kepala madrasah.

Selanjutnya, ada beberapa alasan kenapa kepemimpinan profetik tidak mempengaruhi tingkat keterlibatan beragama (*religious engagement*), berikut akan dijelaskan menurut pendapat beberapa ahli berikut:

1. Sujanto (1981), kedewasaan jiwa orang dewasa setidaknya memberi tahu kita bagaimana sikap religius orang dewasa. Orang dewasa mempunyai tanggungjawab terhadap pilihan nilai, baik yang bersumber dari agama maupun yang bersumber dari norma-norma dalam kehidupan. Dasar pemilihan nilai tersebut berasal dari pemikiran yang matang.
2. Ramayulis (2002), perilaku religius pada orang dewasa dilandasi oleh rasa tanggung jawab, kemandirian, hati nurani, dan pemikiran yang matang, bukan sekedar mengikuti.
3. Abdul (2005), kesadaran beragama karena peran fungsi psikologis terutama motorik, emosional dan intelektual sebagai unit otonom dari kepribadian.⁷⁷

⁷⁷ Mulyadi, Mulyadi, "Perkembangan Jiwa Keberagamaan Pada Orang Dewasa Dan Lansia," *Jurnal Al-Taujih: Bingkai Bimbingan dan Konseling Islami* Vol. 1, no. 1 (2015): h. 44-55.

Dari beberapa komentar di atas, dapat disimpulkan bahwa sikap kesadaran beragama pada orang dewasa adalah didasarkan pada tanggung jawab diri sendiri, mandiri, sesuai hati nurani, pemikiran yang matang, emosi, dan intelegensi yang bersumber dari agama dan norma, serta tidak hanya hanya sekedar ikut-ikutan. Oleh karena itu, variabel kepemimpinan profetik (kenabian) tidak mempengaruhi variabel keterlibatan beragama (*religious engagement*).

B. Pengaruh *Social Capital* Terhadap *Religious Engagement* Guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarmasin

Social capital terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap *religious engagement* guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarmasin, dengan didapat hasil nilai t hitung variabel *social capital* (7,618) > nilai t tabel (1,982) dan signifikan (0.000) < alpha (0.05), maka hipotesis diterima. Berarti variabel *social capital* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel *religious engagement* guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarmasin.

Besarnya nilai koefisien determinasi (KD) variabel independen (*social capital*) ditentukan dengan rumus $KD = r^2 \times 100\%$. Sehingga nilai koefisien determinasi, $KD = (0,591)^2 \times 100\% = 34,93\%$. Nilai KD 34,93% Dapat dipahami bahwa variabel bebas modal sosial (X₂) mempunyai pengaruh yang memberikan kontribusi sebesar 34,93% terhadap variabel terikat keterlibatan beragama (Y) dan sisanya 65,07% dipengaruhi oleh faktor lain di luar modal sosial (X₂).

Koefisien determinasi bernilai positif yang berarti terdapat pengaruh positif antara modal sosial dengan keterlibatan beragama. Semakin tinggi nilai modal sosial maka semakin tinggi pula nilai keterlibatan beragama.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Murni Dwi Hartatik dan Mohammad Fauzan (2019) tentang pengaruh modal sosial, kecerdasan emosional terhadap kinerja guru yang dimediasi perilaku kewargaan organisasional. Hasil penelitian menyatakan bahwa modal sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Keterlibatan beragama (*religious engagement*) bagi guru di madrasah merupakan bagian dari kinerja guru selain kegiatan belajar mengajar. Kinerja guru dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai visi, misi, dan tujuan madrasah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Aji RK, Muhammad, dan Netty DP. FISIP tahun 2013, tentang pengaruh daya juang, kecerdasan emosional, dan modal sosial terhadap *organizational citizenship behavior* dengan persepsi keadilan organisasi sebagai variabel moderasi, hasil riset menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara modal sosial terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

Adapun definisi dari *organizational citizenship behavior* (OCB) menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Organ dan Ryan (1995), OCB (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku yang dikerjakan oleh seseorang yang bukan merupakan bagian

dari tugas yang harus dipenuhi seseorang, yang dalam hal ini apabila dikerjakan tidak diberi penghargaan dan jika tidak dikerjakan tidak akan diberi hukuman.⁷⁸

2. Garay (2006) menyatakan bahwa perilaku Organizational Citizenship (OCB) adalah perilaku tulus seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan selain tugas yang merupakan tanggungjawab dan kewajiban seseorang dalam sebuah organisasi.⁷⁹
3. Ogan, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) menggambarkan Organizational Citizenship (OCB) sebagai perilaku individu yang tidak ada hubungannya dengan imbalan formal secara langsung atau tidak langsung untuk tujuan mencapai fungsi organisasi yang efektif, dan efisien.⁸⁰
4. Waspodo dan Minadianti (2012) berpendapat bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individu tanpa mengharapkan imbalan formal dari suatu lembaga.⁸¹

Berdasarkan pendapat tersebut, tentunya OCB ada kaitannya dengan *religious engagement* (keterlibatan beragama) yang tentunya antara

⁷⁸ Vollantya, Rima, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Dengan Organizational Citizensip Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt X Di Yogyakarta" (Yogyakarta, Diss. Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2019), h.14.

⁷⁹ Lubis, Doli Maulana Gama Samudera, "Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan RS Pertamina Pangkalan Brandan," *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)* Vol. 1, no. 2 (2020): h. 109-118.

⁸⁰ Kusumajati, Dian Anggraini, "Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan," *Humaniora* Vol. 5, no. 1 (2014): h. 62-70.

⁸¹ Vollantya, Rima, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Dengan Organizational Citizensip Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt X Di Yogyakarta," h. 14.

organizational citizenship behavior dan *religious engagement* memiliki kesamaan, sehingga *religious engagement* juga merupakan perilaku seseorang dalam hal ini guru, untuk bertindak atau mengerjakan sesuatu selain tugas wajib yaitu belajar dan mengajar di kelas sebagai tugas yang diemban guru.

Selain itu juga, penelitian dari Setia,B dan Eva NR, Fakultas Psikologi Universitas 45 Surabaya tahun proses 2016, dengan judul pengaruh *social capital* dan *workplace spirituality* terhadap *employee engagement*, mengungkapkan hasil penelitian yang sejalan yaitu *social capital* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*.

Selanjutnya, juga akan di bahas definisi *employee engagement* menurut pendapat dan pemikiran para ahli berikut ini:

1. Robinson et al (2004) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan sikap positif seseorang terhadap lingkungan kerjanya dan nilai-nilai organisasi.⁸²
2. Benthall (2015) mendefinisikan *employee engagement* sebagai kondisi dimana arti diri dapat ditemukan secara utuh oleh manusia, mempunyai motivasi dalam bertugas, dapat menerima dorongan positif dari orang lain dan dapat bekerja secara efisien dan efektif di tempat kerjanya.⁸³

⁸² Rachmawati, Meida, "Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan," *International Journal Review, Among Makarti* Vol. 6, no. 2 (2014): h. 55.

⁸³ Mujiasih, Endah, "Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*)," *Jurnal psikologi undip* Vol. 14, no. 1 (2015): h. 41.

3. Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah situasi pemikiran positif, memuaskan, serta berpedoman pada situasi pemikiran dan perasaan yang konsisten dan tidak hanya menitikberatkan pada peristiwa, objek, individu atau perilaku tertentu saja.⁸⁴

Berdasarkan definisi-definisi para ahli tentang *employee engagement*, sehingga bisa diambil kesimpulan yaitu *employee engagement* adalah hubungan antara intelektual dan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan seorang karyawan yang diperlihatkan dengan perilaku dengan upaya yang lebih serta dapat bekerja secara efisien dan produktif. Sehingga, antara *employee engagement* dan *religious engagement* juga memiliki keterkaitan yaitu suatu pekerjaan yang ditunjukkan dengan perilaku keterlibatan beragama seorang guru di tempat tugasnya masing-masing secara efektif dan efisien.

C. Pengaruh Kepemimpinan Profetik dan *Social Capital* Terhadap *Religious Engagement* Guru Madrasah Aliyah Se-Kota Banjarmasin

Hipotesis yang diajukan adalah kepemimpinan profetik dan *social capital* mempunyai pengaruh terhadap *religious engagement* guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarmasin. Hasil analisis menunjukkan nilai sig. (0.000) < nilai sig. (0.05) dan F hit. (86.796) > nilai F tab. (3.08), sehingga bisa disimpulkan, hipotesis diterima. Berarti variabel kepemimpinan profetik dan *social capital* secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel *religious engagement* guru Madrasah Aliyah se-Kota Banjarmasin.

⁸⁴ *Ibid*, h. 41.

Besarnya nilai uji F dari tabel output SPSS nilai koefisien determinasi (KD) variabel independen (kepemimpinan profetik dan *social capital*) ditentukan dengan rumus $KD = r^2 \times 100\%$. Sehingga besarnya nilai koefisien determinasi, $KD = (0,785)^2 \times 100\% = 61,62\%$. Nilai KD 61,62% bisa ditafsir variabel independen kepemimpinan profetik dan *social capital* secara bersama-sama mempunyai kontribusi yang besar yaitu sebesar 61,62% pengaruhnya terhadap variabel dependen *religious engagement*, sisanya 38,38% dipengaruhi faktor yang lain selain kepemimpinan profetik dan *social capital*.

Koefisien determinasi bernilai positif yang berarti terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan profetik dan *social capital* secara bersama-sama dengan *religious engagement*. Semakin tinggi nilai kepemimpinan profetik dan *social capital* maka semakin naik nilai *religious engagement*.

Hasil riset ini relevan dengan riset Allya Roosallyn Assyofa, program studi manajemen Unisba tahun 2016, tentang pengaruh kepemimpinan kenabian, spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku ekstra peran OCB dalam perspektif islam, dengan hasil terdapat pengaruh positif, baik secara parsial maupun simultan dari kepemimpinan profetik dan spiritualitas tempat kerja terhadap OCB.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan teori Krames yang menyebutkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi orang dengan memberikan tujuan, arahan, dan motivasi ketika beroperasi untuk mencapai misi dan meningkatkan organisasi, konsisten dengan pandangan Rosyidi

dalam buku jurnalnya bahwa model kepemimpinan profetik berhasil dan mampu membangkitkan harapan pengikutnya terhadap cita-cita dan nilai-nilai Islam yang luhur.

Selain itu, hasil riset juga membuktikan pendapat Putnam yang menyebutkan bahwa *social capital* pada kelompok institusi keagamaan tidak hanya mempengaruhi keterikatan sosial tetapi juga mempengaruhi religiusitas.

Kepemimpinan profetik kepala madrasah dan modal sosial (*social capital*) yang dimiliki diri merupakan suatu gabungan kekuatan dan dorongan yang sangat baik untuk meningkatkan keterlibatan beragama (*religious engagement*) seseorang.