



PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL KEPALA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF GURU

Nia Afrida^{1(*)}, Zahriyanti², Siraj³

Universitas Almuslim, Aceh, Indonesia¹²

Universitas Malikussaleh, Aceh, Indonesia³

yernidarosela@gmail.com¹, zahriyanti_zubir@yahoo.co.id², siraj@unimal.ac.id³

Abstract

Received: 27 Januari 2025
Revised: 27 Januari 2025
Accepted: 29 Januari 2025

This study aims to: (1) examine the impact of spiritual leadership on teachers' affective commitment in middle schools in the Lut Tawar area, Central Aceh; (2) assess how spiritual leadership influences affective commitment with job satisfaction as a moderating variable; (3) analyze how spiritual leadership affects affective commitment with intrinsic motivation as a moderating variable; (4) evaluate the effect of job satisfaction on teachers' affective commitment; and (5) examine the effect of intrinsic motivation on teachers' affective commitment. The study uses a quantitative method, with a sample of 143 out of a population of 223. Data were collected through a Likert scale questionnaire, and analyzed using correlation, regression, and Moderated Regression Analysis (MRA). The findings show: 1) Spiritual leadership significantly affects teachers' affective commitment; 2) Spiritual leadership does not influence affective commitment through job satisfaction as a moderating variable; 3) Spiritual leadership does not affect affective commitment through intrinsic motivation as a moderating variable; 4) Intrinsic motivation has a significant effect on teachers' affective commitment.

Keywords: Kepemimpinan Spiritual; Kepuasan Kerja; Motivasi Intrinsik; Komitmen Afektif

(*) Corresponding Author: Afrida, yernidarosela@gmail.com

How to Cite: Afrida, N., Zahriyanti, Z., & Siraj, S. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL KEPALA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF GURU. *Research and Development Journal of Education*, 11(1), 147-151.

INTRODUCTION

Dalam organisasi, masalah komitmen sangat penting karena sangat memengaruhi pencapaian tujuan. Komitmen afektif membantu menjawab pertanyaan tentang emosi, identitas guru di sekolah, dan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk memastikan bahwa sekolah dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan kebutuhan yang berubah-ubah, keterlibatan adalah kuncinya. Komitmen afektif adalah ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dengan perusahaan yang membuat mereka tetap bekerja karena mereka menyukainya (Meyer & Allen, 1991). Karakter individu, struktur organisasi, dan kepuasan kerja memengaruhi komitmen ini. Hubungan emosional, keterlibatan aktif, dan kepuasan dalam menjalankan tugas, terutama dalam konteks guru, ditunjukkan oleh komitmen afektif. Karena melibatkan aspek emosional, komitmen ini mendorong guru untuk bekerja dengan antusias dan membuat mereka menikmati pekerjaan mereka sebagai pendidik.

Individu dengan komitmen afektif tinggi memiliki rasa memiliki dan identifikasi yang kuat terhadap organisasi. Mereka cenderung lebih terlibat, berupaya mencapai

tujuan, dan menjaga keberlangsungan organisasi. Menurut Rhoades (2001), komitmen afektif adalah ikatan emosional yang menjadi faktor utama dalam menentukan dedikasi dan loyalitas individu. Menurut Colquitt (2009), ada sejumlah variabel yang memengaruhi komitmen afektif, termasuk struktur organisasi, gaya kepemimpinan, proses tim, nilai-nilai, keterampilan, kepuasan kerja, stres, motivasi, etika, dan pengambilan keputusan. Meningkatkan komitmen afektif melalui penyesuaian kebutuhan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi adalah semua bagian penting dari kepemimpinan (Hidayah & Sutopo, 2017). Susisno (2017) menyatakan bahwa proses kepemimpinan mencakup memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Setiap pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan mereka sendiri untuk mencapai tujuan organisasi (Buble et al., 2014). Gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk mendisiplinkan dan memotivasi karyawan (Pawirosumarto, 2017). Dengan kepemimpinan yang baik, kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk melakukan hal yang sebaliknya (Rahmawaty, 2017). Karena mereka mewakili organisasi dan memiliki otoritas untuk mengevaluasi kinerja dan mengambil keputusan, seperti promosi, pemimpin di tempat kerja sangat memengaruhi perilaku pegawai (Lai, 2020).

Hasil observasi menunjukkan indikasi rendahnya komitmen afektif guru di sekolah, meliputi: (1) kurangnya kepekaan untuk menggantikan jam pelajaran guru yang absen, (2) rendahnya tanggung jawab terhadap tugas, seperti meninggalkan murid saat jam pelajaran, dan (3) korupsi waktu mengajar, seperti terlambat, keluar lebih awal, atau membiarkan siswa keluar kelas. Hal ini memunculkan kebutuhan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi komitmen afektif guru.

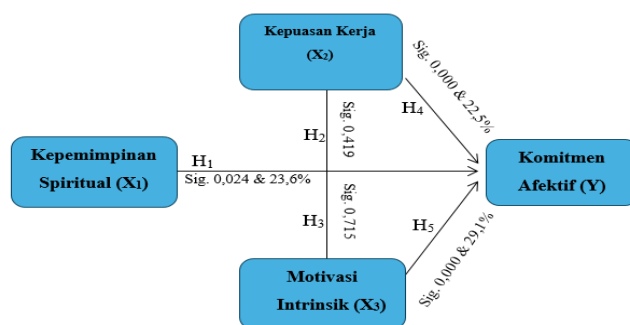
Teori Komitmen menjelaskan bahwa komitmen afektif berhubungan dengan aspek emosional, identifikasi masa lalu, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Fala, et al., 2021). Komitmen ini secara dominan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan personal individu. Namun, teori Perceived Organizational Support (POS) menyebutkan bahwa komitmen afektif lebih dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik dari organisasi, seperti (1) keadilan, (2) dukungan dari supervisor, dan (3) penghargaan organisasi serta kondisi kerja (Tjandra, 2018). Berdasarkan kedua teori tersebut, peneliti ingin secara spesifik menganalisis faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi komitmen afektif guru, yaitu kepemimpinan spiritual, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik. Analisis ini bertujuan untuk memahami komitmen afektif dari berbagai sudut pandang pengaruhnya.

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif guru. Dilaksanakan selama enam bulan (November 2023–April 2024) di SMP Negeri Kecamatan Lut Tawar, Aceh Tengah, dengan populasi 223 guru dari beberapa SMP. Sampel diambil secara simple random sampling dari SMPN 1, SMPN 2, SMPN 4, SMPN 22 Takengon, SMPIT Az-Zahra, dan MTsN 1 Takengon. Data dikumpulkan melalui angket dan dokumentasi, lalu dianalisis menggunakan uji prasyarat, regresi, hipotesis, dan Moderated Regression Analysis (MRA).

RESULTS & DISCUSSION

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap komitmen afektif guru dengan signifikansi $0,024 < 0,05$ dan kontribusi 23,6%. Namun, saat kepuasan kerja dan motivasi intrinsik menjadi variabel moderator, pengaruhnya tidak signifikan. Sebaliknya, sebagai variabel independen, keduanya memiliki pengaruh signifikan dengan signifikansi 0,000 dan kontribusi 29,1%.



Gambar 1.
 Hasil Uji Regresi & Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen Afektif Guru

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,236 menunjukkan bahwa 23,6% variasi dalam komitmen afektif dipengaruhi oleh kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan spiritual yang efektif memberikan perhatian, nasihat simpatik, dan menciptakan rasa aman di lingkungan kerja, sehingga secara signifikan meningkatkan komitmen afektif guru.

Penelitian ini mendukung pandangan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berupa instruksi, tetapi juga motivasi yang mampu menginspirasi guru untuk mengembangkan inisiatif dan kreativitas demi meningkatkan kinerja (Sagala, 2013). Hal ini sejalan dengan Teori Kontingensi dan Teori Jalur-Tujuan yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni memobilisasi orang lain untuk mencapai aspirasi bersama melalui visi jangka panjang yang menantang dan terintegrasi dengan misi organisasi (Kouzes & Posner, 1987).

Teori Kepemimpinan Spiritual Fry (2003) menekankan motivasi intrinsik dengan mengintegrasikan visi, harapan, dan cinta altruistik. Teori ini mengaitkan spiritualitas di tempat kerja dengan kelangsungan hidup spiritual, serta komitmen dan produktivitas individu. Dalam konteks sekolah, kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam menjaga persatuan guna meningkatkan produktivitas dan mutu pembelajaran.

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderator

Hasil analisis MRA menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel moderasi tidak mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan komitmen afektif. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja digunakan sebagai variabel independen, dampaknya terhadap komitmen afektif guru menjadi signifikan, dengan nilai signifikansi $0,419 (> 0,05)$.

Temuan ini sejalan dengan teori Colquitt (2009), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja. Dessler (1997) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan pribadi individu terpenuhi melalui pekerjaannya, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif guru.

Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Komitmen Afektif melalui Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Moderator

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen emosional guru melalui motivasi intrinsik. Namun, motivasi intrinsik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen emosional guru dengan kontribusi 29,1%. Temuan ini mendukung teori bahwa motivasi memengaruhi komitmen organisasi, seperti yang dijelaskan dalam teori ekspektasi Vroom, yang menyatakan bahwa motivasi muncul ketika ada hubungan antara kinerja dan hasil yang memenuhi kebutuhan individu, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 22,5%. Temuan ini mendukung teori Colquitt dan LePine (2009) bahwa kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasi serta sejalan dengan teori harapan Vroom, yang menyatakan bahwa motivasi muncul ketika kinerja dikaitkan dengan hasil yang memenuhi kebutuhan individu.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Motivasi intrinsik memberikan kontribusi 29,1% terhadap komitmen afektif, sesuai dengan Teori Komitmen yang menekankan pengaruh faktor intrinsik terhadap komitmen afektif. Temuan ini berbeda dengan Teori Perceived Organizational Support (POS) yang lebih fokus pada faktor eksternal. Secara keseluruhan, semakin tinggi motivasi intrinsik guru, semakin dekat mereka dengan organisasi, sekolah, dan pekerjaan mereka.

CONCLUSION

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif guru. Artinya makin tinggi kepemimpinan spiritual maka komitmen guru akan efektif
2. Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif melalui kepuasan kerja.
3. Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif melalui motivasi intrinsik.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen afektif guru. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja guru maka semakin komitmen afektif pada guru

5. Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif guru. Dengan demikian makin tinggi motivasi intrinsik maka komitmen guru makin tinggi pula.

Untuk mengoptimalkan kepemimpinan spiritual kepala sekolah, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen afektif guru dalam jangka panjang, penelitian ini menyarankan tindakan kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Kepala sekolah sebaiknya terus meningkatkan profesionalisme kepemimpinan dengan mengutamakan kompetensi dan integritas. Selain itu, kepala sekolah perlu aktif dalam kegiatan sosial, keagamaan, dan kemasyarakatan, membangun hubungan baik dengan semua pihak di dalam dan luar sekolah, serta menjalin koneksi dan hubungan yang sehat antara sekolah dan masyarakat.
2. Dinas Pendidikan Aceh Tengah sebaiknya memperhatikan tidak hanya peningkatan kemampuan dan kinerja guru, tetapi juga kepuasan kerja dan motivasi guru. Motivasi intrinsik perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan komitmen afektif guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka.

REFERENCES

- Buble, M., Juras, A., & Mati, I. (2014). The Relationship Between Managers Leadership Styles and Motivation. *Management, 19(1)*. 161–193.
- Colquitt, LePine, W. (2009). *Organizational Behaviour: Improving Performance and Commitment In The Work Place*. McGraw Hill.
- Fala, H., Prayekti, P., & Kirana, K. C. (2021). Peran Komitmen Afektif, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan DI Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 9(1)*, 11–22.
- Fry, L. W. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly, 14*. 693–727.
- Hidayah, S., & Sutopo. (2017). The Role of Spiritual-Based Leadership as Predictor in Improving Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen, 8(1)*, 83–91.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1987). *The Leadership Challenge*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lai, F., Tang, H., Lu, S., Lin, C., & Lee, Y. (2020). Transformational Leadership and Job Performance : The Mediating Role of Work Engagement.
- Meyer, J. P., Allen, N., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78(4)*, 538–551.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management, 59(4)*, 602–614.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tjandra, H. C. Wijaya, A. Thio, (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel Di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*.