

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Religiusitas, Kecerdasan Spiritual, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar

Mumpuni¹, Anak Agung Gede Agung², Basilius Redan Werang³

¹ Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia; mumpuni@student.undiksha.ac.id

² Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia; agung2056@undiksha.ac.id

³ Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia; werang267@undiksha.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords:

Participative Leadership;
Religiosity;
Spiritual Intelligence;
Work Commitment;
Teacher Performance

Article history:

Received 2024-10-27

Revised 2024-11-29

Accepted 2024-12-31

ABSTRACT

The purpose of this study is to explain and describe the positive and significant influence of participative leadership, religiosity, spiritual intelligence, and organizational commitment together on teacher performance at the Saint Yoseph Catholic Private School, Denpasar. The type of research used is quantitative research with a causal associative research strategy. Data analysis used in this study is a partial significant test (t-test) and a simultaneous significant test (F-test). The results of this study are that participatory leadership has a partial positive effect on teacher performance at the Saint Yoseph Catholic Private School, Denpasar. This is evidenced by the t-count value of $3.294 > 1.98$ and a significance value of $0.001 < 0.05$. Religiosity has a partial positive effect on Teacher Performance at the Saint Yoseph Catholic Private School, Denpasar. This is evidenced by the t-count value of $3.160 > 1.98$ and a significance value of $0.002 < 0.05$. Spiritual Intelligence has a partial positive effect on Teacher Performance at the Saint Joseph Catholic Private School, Denpasar. This is evidenced by the t-test value of $3.799 > 1.98$ and the significance value of $0.000 < 0.05$. Work Commitment has a partial positive effect on Teacher Performance at the Saint Joseph Catholic Private School, Denpasar. This is evidenced by the t-test value of $2.127 > 1.98$ and the significance value of $0.036 < 0.05$. The study found that all hypotheses in this study have been proven significantly. Participatory leadership, religiosity, spiritual intelligence, and work commitment have a positive and significant effect on teacher performance. The variable that has the greatest influence on teacher performance at the Saint Joseph Catholic Private School, Denpasar is spiritual intelligence. The implication of this study is that participatory leadership, religiosity, spiritual intelligence, and work commitment have an equally important role both individually and together in improving teacher performance.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Mumpuni

Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia; mumpuni@student.undiksha.ac.id

1. PENDAHULUAN

Sekolah merupakan salah satu organisasi dalam lembaga pendidikan formal. Dalam suatu organisasi, pasti tidak terlepas oleh struktur organisasi yang terdiri dari atasan dan bawahan. Kepala sekolah merupakan pemimpin di sekolah sehingga memiliki peran penting dalam pembangunan pendidikan. Peran penting kepala sekolah yakni sebagai kekuatan penggerak kehidupan sekolah dan harus mampu memahami tugas dan fungsi sebagai guru. Di sisi lain, tugas utama dari kepala sekolah adalah memimpin semua hal yang berhubungan dengan kepentingan sekolah. Berkaitan dengan hal tersebut, maka jiwa kepemimpinan harus melekat pada seorang kepala sekolah. Dengan demikian, seorang kepala sekolah harus berkompoten untuk dapat mencipatakan berbagai inovasi demi kemajuan sekolah. Hal ini sejalan dengan pandangan Mulyasa yang menyatakan bahwa berhasil tidaknya pendidikan dan pembelajaran sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola berbagai komponen sekolah. Kemampuan kepala sekolah sangat berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya (Mulyasa E, 2011).

Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola pendidikan di lembaganya sangat berpengaruh penting dalam peningkatan mutu sekolah tersebut. Kepala sekolah yang dikatakan berhasil adalah kepala sekolah yang mampu memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan istimewa, sehingga mampu melaksanakan peranannya sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin lembaga sekolah. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat menentukan untuk maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan. Di samping peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan ada faktor pendukung lainnya, seperti sarana dan prasarana, kurikulum dan proses belajar mengajar.

Kepala sekolah sebagai manajer sudah saatnya mengoptimalkan mutu pendidikan. Kepemimpinan partisipatif sangat cocok untuk diterapkan di sekolah karena salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mendukung keberhasilan lembaga dan komitmen lembaga adalah kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan partisipatif memiliki asumsi bahwa kesepakatan tim percaya bahwa ini harus menjadi fokus utama kepemimpinan. Model tersebut didasarkan pada asumsi untuk meningkatkan efektivitas lembaga. Kepemimpinan partisipatif yang disebutkan dalam penelitian ini mengacu pada kemampuan pemimpin untuk berpartisipasi dalam dirinya dan orang lain, merangsang dengan berinteraksi dengan orang lain, membuat keputusan dan berkolaborasi dengan semua orang dalam organisasi, dan membuat setiap elemen organisasi berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dari berbagai kriteria yang dapat kita ambil bahwa pendidikan yang bermutu dan menghasilkan output yang baik dapat ditingkatkan apabila sekolah memiliki 1) Dukungan dari pemerintah, 2) Kepemimpinan Kepala sekolah yang efektif, 3) Kinerja guru yang baik, 4) Kurikulum yang relevan, 5) Lulusan yang berkualitas, 6) Budaya dan iklim organisasi yang efektif, 7) Dukungan masyarakat dan orang tua siswa. Implementasi manajemen dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan sebuah solusi nyata yang menjadi harapan agar dapat mengelola indikator mutu pendidikan untuk saling bersinergi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan (Fadhli, Muhammad, 2017).

Salah satu kualitas kepemimpinan yang dapat mempengaruhi seorang pengikut adalah komitmen organisasi dari pengikut tersebut. Tugas akan terselesaikan secara maksimal apabila komitmen para pengikutnya tinggi. Namun jika komitmen para pengikut kendor, maka tidak akan tercapai tujuan yang maksimal. Komitmen para pengikut dalam organisasi yang diikutinya mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan untuk

menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Berkaitan dengan dengan profesi seorang guru, maka komitmen dapat didefinisikan sebagai sikap yang menggambarkan kesetiaannya kepada profesi guru dan sekolah tempat guru tersebut bekerja. Komitmen kerja guru merupakan suatu hubungan antara individu dalam hal ini guru dan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sebagai seorang guru dalam mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Kinerja seorang guru terintegrasi oleh kompetensi terhadap profesi sebagai seorang guru dan organisasi sekolah tempat guru tersebut bekerja. Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Semua kompetensi tersebut ada dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 yaitu tentang kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional.

Faktor yang juga berhubungan dengan kinerja guru adalah keagamaan atau religiusitas. Alfisyah dan Anwar (2018) mengungkapkan dengan adanya religiusitas seseorang akan melakukan pekerjaan yang terbaik dan lillah karena Allah. Faktor lain bahwa peran agama berpengaruh dalam kinerja juga memungkinkan adanya motivasi yang diwujudkan dalam kinerja karena pekerjaan merupakan bagian dari amanah (Khasbulloh, 2018). Dengan demikian, guru diyakini akan semakin memahami makna keikhlasan dan tanggung jawab karena pekerjaan merupakan bagian dari panggilan hati yang berwujud ibadah. Hal tersebut juga tentu akan berpengaruh terhadap nilai keyakinan yang dianutnya, karena secerdas dan sependai apapun guru jika tidak dibarengi dengan nilai religius maka tidak akan memunculkan keberkahan ilmu. Sejatinya ilmu yang penting adalah ilmu yang berkah dari hati sanubari guru yang melekat dalam personal guru tersebut sehingga dapat menciptakan pembelajaran yang berkualitas tinggi (Zaidin, 2010). Religiusitas adalah sikap atau kecenderungan seseorang untuk memeluk agama dan melaksanakan ajaran agama secara konsisten dan taat. Guru yang memiliki religiusitas yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat untuk memberikan kontribusi positif pada siswa dan lingkungan kerja. Pentingnya religiusitas yang dimiliki guru terhadap kinerja guru sekolah dalam menyongsong tujuan pendidikan nasional tertuju peran penting kepala sekolah sebagai manajemen sumber daya manusia yaitu guru untuk terus mengembangkan intelektual dan spiritualnya. Pemantapan secara intelektual dan spiritual harus benar-benar diimplementasikan kepada guru sebagai tombak pertama tujuan pendidikan nasional.

Kecerdasan spritual berhubungan bagaimana cara mengeksplorasi suasana spritual yang dimiliki oleh guru sehingga seorang guru mau bekerja sesuai atau berdasarkan kekuatan spritual yang ia miliki. Kecerdasan spritual berarti kemampuan manusia untuk dapat mengenal dan memahami diri sepenuhnya sebagai makhluk spritual maupun sebagai bagian dari alam semesta. Dengan memiliki kecerdasan spritual berarti kita memahami sepenuhnya dan hakikat kehidupan yang akan dituju. Kecerdasan Spritual (SQ) merupakan kemampuan mengerti dan memberikan makna spritual atas kehidupan. Dengan memiliki kecerdasan spritual yang baik, akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialami. Kecerdasan spritual juga membuat diri kita menjadi orang yang memiliki tekad, semangat, keyakinan dan memiliki kepribadian positif. Kecerdasan spritual yang dimiliki oleh seorang guru akan membuat ia lebih memiliki kepekaan moral. Dalam hal ini, kepekaan moral dialami sebagai komponen sensitifitas spritual yang lebih luas, yaitu kemampuan membedakan antara yang spritual dan yang sekuler, dan antara mementingkan diri sendiri dan pemusatan pada Tuhan. Alasan moral yang sesuai menunjukkan kemampuan untuk menilai secara moral situasi di luar sudut pandang pribadi, sosial, atau ideologi orang yang memandang. Ketika kecerdasan spritual menjadi aktif, motivasi untuk melakukan moral dialami sebagai bagian integral dari pencarian spritual, dan mencoba untuk menjalani kehidupan spritual yang membentuk kemampuan untuk melakukan

tindakan moral yang sebenarnya. Oleh karena itu, meskipun kecerdasan spiritual tidak identik dengan moralitas, ia berfungsi sebagai dasar moralitas dan keputusan moral. Memahami faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut akan membuat manajemen organisasi dapat mengambil kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru agar sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Melihat banyaknya permasalahan yang ada di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar, dapat disimpulkan bahwa ada penghambat yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja guru. Kinerja guru menjadi target yang harus dicapai sehingga kinerja sekolah naik dan meningkatkan kualitas sekolah. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan partisipatif, religiusitas, kecerdasan spiritual, dan komitmen kerja. Atas dasar inilah penulis mengambil topik penelitian.

2. METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan strategi penelitian asosiatif kausal. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada pemikiran positivisme yang digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, menganalisis data, dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Metode penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang berusaha menemukan hubungan antara dua faktor atau lebih untuk menghasilkan hipotesis yang dapat menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan suatu gejala.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar yang berjumlah 169 orang guru.

Sedangkan Sampling proporsional digunakan dalam penelitian ini, dengan subyek yang dipilih acak. Kemudian, beberapa strategi pengambilan sampel digunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Sampel penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Katolik Santo Yoseph Denpasar.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah data primer yang dikumpulkan langsung dari subyek penelitian, dalam hal ini responden menggunakan instrumen. Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Data di peroleh dari hasil 119 guru di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi terkait kepemimpinan partisipatif, religiusitas, kecerdasan spiritual, komitmen kerja dan kinerja guru di lingkungan sekolah. Jenis kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup yaitu yang berisi pernyataan-pernyataan dengan sejumlah alternatif tanggapan sehingga responden tinggal memilih tanggapan yang sesuai. Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala Likert berisi 5 pilihan tanggapan untuk setiap pernyataan, dengan kriteria sebagai berikut: skor 5 untuk pernyataan sangat setuju (SS), skor 4 untuk pernyataan setuju (S), skor 3 untuk pernyataan ragu-ragu (RR), skor 2 untuk pernyataan tidak setuju (TS), dan skor 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS). Bila dinyatakan dalam tabel akan terlihat sebagai berikut.

Analisis Data

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual di mana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{r \sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

n = Jumlah data

r = Koefisien korelasi parsial

r² = Koefisien determinasi

- Ho di tolak dan Ha di setuju Jika $t_{hitung} \geq$ dari t_{tabel} atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan (signifikan < 0,05), maka secara parsial variabel independent mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan (signifikan > 0,05), maka secara parsial variabel independent tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

- Formulasi Ho dan Ha

1). Ho: Tidak ada pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen

2). Ha: Ada pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen

- Menentukan nilai F tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan df 1 = k, k = Jumlah variabel bebas, df 2 = n-k-1 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

- Menarik kesimpulan

Pengujian hipotesis menurut Sugiyono (2017) dapat digunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut.

$$F_h \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah Variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Dk = (n - k - 1) derajat kebebasan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Reliabilitas		
	Cronbach's Alpha	Syarat Reliable	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif (X ₁)	0,975	0,60	Reliable
Religiusitas (X ₂)	0,968	0,60	Reliable
Kecerdasan Spiritual (X ₃)	9,974	0,60	Reliable
Komitmen Kerja (X ₄)	0,978	0,60	Reliable
Kinerja Guru (Y)	0,978	0,60	Reliable

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,48787950
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,076
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,061 ^c

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinearity Statistic		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif (X ₁)	0,662	1,511	Non Multikolinieritas
Religiusitas (X ₂)	0,497	2,011	Non Multikolinieritas
Kecerdasan Spiritual (X ₃)	0,403	2,480	Non Multikolinieritas
Komitmen Kerja (X ₄)	0,366	2,729	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah (2025)

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14,516	6,866		-2,114	,037
	X1	,080	,044	,200	1,806	,074
	X2	,046	,054	,110	,863	,390
	X3	,011	,060	,025	,176	,861
	X4	-,003	,056	-,007	-,045	,964

a. Dependent Variable: absres

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,730	10,035		,471	,638
	X1	,213	,065	,220	3,294	,001
	X2	,248	,078	,243	3,160	,002
	X3	,334	,088	,324	3,799	,000
	X4	,173	,081	,190	2,127	,036

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 ^a	,665	,653	7,618

Uji Hipotesis Penelitian

Uji Statistik F (F-test)

Langkah-langkah uji statistiknya adalah:

a. Penentuan formulasi harus disesuaikan dengan hipotesis

$H_0: b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$, berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan Partisipatif (X_1), Religiusitas (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3), Komitmen Kerja (X_4) terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar.

$H_a: b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$, berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan Partisipatif (X_1), Religiusitas (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3), Komitmen Kerja (X_4) terhadap perubahan Kinerja Guru pada Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar.

b. Penentuan *level of significance*

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$), derajat bebas pembilang: $k = 4$ dan derajat penyebut: $n-k-1 = 119-4-1 = 114$ maka diperoleh nilai F-tabel 0,05 (4;114) = 2,45.

c. Kriteria Penerimaan dan Penolakan H_0

1) H_0 ditolak apabila F-hitung > F-tabel (2,45), atau nilai sig. < 0,05.

2) H_0 diterima apabila F-hitung \leq F-tabel (2,45), atau nilai sig. > 0,05.

d. Penentuan nilai F-hitung

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS 26.0 *for windows*, dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut.

b. Pembahasan

Pengaruh Parsial Kepemimpinan Partisipatif (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan memiliki nilai t-hitung $3,294 > 1,98$ bernilai positif. Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hasil ini memiliki arti bahwa Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar.

Hasil penelitian ini selaras dengan Maya Sri Hadrian (2018) yang menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis diperoleh t-hitung gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 6,421 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,019 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketujuh (H_7) dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian

terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa.

Demikian pula hasil penelitian dari Mirdha Fahlevi SI dan Affandi (2019) menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengolahan data, pengaruh variabel gaya kepemimpinan partisipatif terhadap *in role performance* melalui *organizational trust* sebagai variabel mediasi adalah sebesar $0,267 \times 0,355 = 0,094$. Sedangkan pengaruh langsungnya adalah sebesar 0,139. Dengan demikian, maka variabel *organizational trust* tidak memediasi hubungan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap *in role performance*. Begitu juga dengan variabel mediasi komitmen organisasi juga tidak memediasi hubungan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap *in role performance*. Hal ini disebabkan karena nilai pengaruhnya lebih kecil dari 0,139, yaitu hanya 0,084 ($0,262 \times 0,324$). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap peningkatan *in role performance* pegawai. Kebijakan pimpinan yang membuka ruang partisipasi kepada pegawai untuk bekerja dengan baik akan meningkatkan kualitas kerja pegawai di institusi mereka. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap *in role performance* pegawai secara langsung. Sedangkan variabel *organizational trust* dan komitmen organisasi tidak memediasi hubungan keduanya.

Penelitian Lilis Triana, Sariakin, dan Rahmatullah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar. Dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah maka akan memberikan pengaruh positif dan semakin baik pula kinerja guru di sekolah dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 47,63%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah sebesar 47,63% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar. Dengan baiknya motivasi kerja guru dalam bekerja maka akan memberikan pengaruh positif dan semakin baik pula kinerja guru di sekolah dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 10,87%. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel motivasi kerja sebesar 10,87% dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar. Dengan baiknya gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja guru maka akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru di sekolah dengan sumbangan efektif sebesar 58,50% dari variasi yang terjadi kinerja guru dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas tersebut. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Parsial Religiusitas (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ dan memiliki nilai *t*-hitung $3,160 > 1,98$ bernilai positif. Nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ mengindikasikan bahwa *H₀* ditolak dan *H_a* diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa Religiusitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Dhaniel Hutagalung, Masduki Asbari, Miyv Fayzhall, Eny Ariyanto, Eva Agistiawati, Rachma Nadhila Sudiyono, Hatoli Waruwu, Francisca Sestri Goestjahjanti, Winanti, Teguh Yuwono (2020) menyatakan bahwa religiusitas secara signifikan

mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Terbukti dengan nilai *t-statistics* 2.382 lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.018 lebih kecil dari 0.05. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi praktik keagamaan, semakin tinggi kinerja guru. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden menganggap religiusitas sebagai hal yang penting, dan realitas praktik keagamaan sudah baik. Aspek terkuat untuk membentuk religiusitas diantara guru adalah makna agama untuk mengarahkan tujuan kerja dan kehidupan mereka. Persepsi responden tentang kinerja guru saat ini juga tinggi, artinya mereka menganggap bahwa pada kenyataannya, kinerja mereka cukup tinggi.

Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Chomarindariyana (2020) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan hasil yang signifikan. Pada variabel Religiusitas yang berpengaruh penting terhadap komitmen dan kinerja lebih ditekankan karena Religiusitas yang tinggi pada diri seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik serta berdampak pada komitmen yang tinggi. Seorang guru yang memiliki religiusitas, dia akan bekerja sebaik mungkin karena mereka memiliki keyakinan bahwa kerja itu ibadah yang mengharap Ridho dari Allah, memiliki anggapan yang kuat bahwa ilmu itu harus diamalkan dan berusaha bagaimana anak didiknya menjadi baik karena mereka memiliki rasa bahwa anak didik itu titipan yang harus diper tanggung jawabkan baik kepada orang tua, organisasi terlebih pada yang maha Kuasa. Fungsi guru yg tertanam pada diri guru yg memiliki Religiusitas tinggi menganggap bahwa guru itu harus senantiasa berdakwah, pusat ilmu dan harus selalu mentranfer ilmunya demi kemaslahatan orang banyak.

Penelitian yang dilakukan oleh Maesaroh, Asbari, Hutagalung, Mustofa, Agistiawati, Basuki, Radita, Nurasih, Yulia, Singgih & Chidir, (2020) yang menyatakan bahwa setiap orang yang beragama akan memiliki sikap dan perilaku social berdasarkan ajaran agamanya. Penelitian (Onyemah et al., 2018) menyimpulkan bahwa religiusitas secara signifikan mempengaruhi kinerja. Praktik keagamaan yang saat ini diterapkan dan diintegrasikan dengan jam kerja formal dapat, sampai batas tertentu, secara positif meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih baik dan lebih keras untuk mencapai target mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Efrita Norman, Arman Paramansyah, Abdul Wahid Zaini (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan religiusitas yang menginspirasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, dengan semua item pertanyaan di kedua variabel menunjukkan validitas yang kuat dan tingkat reliabilitas yang tinggi. Implikasi dari penelitian ini menyoroti urgensi kepemimpinan yang menginspirasi dan meningkatkan pemahaman spiritualitas dalam konteks pendidikan untuk secara efektif meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan tersebut, hasil penelitian ini mendukung teori kinerja guru yang mengatakan bahwa Supardi (2014) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan. Menurut Glock & Stark (dalam Maesaroh et al., 2020) religiusitas merupakan suatu bentuk kepercayaan adi kodrati di mana terdapat penghayatan dalam kehidupan sehari-hari dengan menginternalisasik ke dalamnya. Oleh karena itu terdapat adanya hubungan positif antara Religiusitas dan kinerja guru. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik penghayatan agamanya dalam kehidupan kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Parsial Kecerdasan Spiritual (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai *t*-hitung $3,799 > 1,98$ bernilai positif. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan

bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita Kurniawan Tirtawijaya (2016) yang menyatakan bahwa spiritualitas secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Nilamartini, Andi Sukri Syamsuri, dan Edi Jusriadi (2021). Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa variable kecerdasan spritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja guru bergantung pada seberapa besar guru dalam meningkatkan kecerdasan spritualnya sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk sekolah. Kecerdasan spritual dalam penelitian ini diukur dengan indikator yaitu : 1) kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan akrif); 2) tingkat kesadaran tinggi; 3) kemampuan mengadaptasi dan memanfaatkan penderitaan; 4) kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit; 5) kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan misi; 6) keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu; 7) kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan holistik); 8) kecenderungan untuk bertanya "mengapa atau bagaimana mencari jawaban dasar; 9) pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggungjawab. Dengan memperhatikan kesembilan indikator tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ke sembilan indikator memiliki nilai validitas yang tinggi, bahkan tiga indikator diantara kesembilan indikator lainnya memperoleh nilai tertinggi yaitu indikator pertama, indikator kedua, dan indikator kedelapan dengan angka yaitu 0.912. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variable kecerdasan spritual merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru SMP Islam Athirah 1 Makassar. Hal ini dikarenakan kecerdasan spritual para guru dalam hal menerapkan nilai KALLA atau KALLA value sangat tinggi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Tsamrudin, Yuli Budiati, Indarto dan Fania Mutiara Savitri (2024) menunjukkan bahwa Kecerdasan spritual (SQ) memungkinkan manusia untuk berpikir kreatif, untuk dapat bekerja lebih baik. Kreatifitas untuk dapat bekerja tentunya menjadi harapan organisasi khususnya di KPP Madya Semarang. Budaya spiritualitas diharapkan tercipta lingkungan kerja. Organisasi yang bersifat spritual membantu pegawai untuk mengembangkan dan mencapai potensi penuh dari dirinya. Pegawai di KPP Madya memiliki kecerdasan spritualnya tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga identik dengan integritas serta kejujuran sebagai pihak yang dipercaya masyarakat. Uraian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya kecerdasan spritual mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik kecerdasan spritual yang diberikan maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya semakin buruk kecerdasan spritual maka semakin buruk pula kinerja pegawai. Indeks rata-rata kecerdasan spritual masuk dalam kategori tinggi, hal ini membuktikan bahwa pegawai pajak di KPP Madya Semarang memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi dalam bekerja dan lebih fleksibel dalam menjalin hubungan sesama rekan kerja maupun dengan wajib pajak. Berdasarkan pertanyaan terbuka, wujud dari kecerdasan spritual pegawai adalah dengan adanya sikap sabar, fleksibel, solutif, tidak kaku terhadap wajib pajak dan mampu bekerjasama dengan tim dengan optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Dr. Prem Shankar Srivastava, *Kecerdasan Spiritual* adalah "kecerdasan yang membantu memenuhi potensi kemampuan individu melalui kebajikan non-kognitif untuk mempersiapkan mereka dalam menyelesaikan masalah sehari-hari secara kreatif dan konstruktif dalam situasi baru dari lingkungan sosial-psiko-fisik untuk mencapai pengetahuan dan kebijaksanaan tertinggi, jika para guru mampu memodifikasi pola perilaku semacam itu pada individu, - inilah kecerdasan spritual." Namun, penelitian ini menyarankan bahwa kecerdasan spritual akan

bermanfaat bagi para guru khususnya dan individu pada umumnya untuk kebaikan masyarakat global secara keseluruhan.

Pengaruh Parsial Komitmen Kerja (X_4) terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar $0,036 < 0,05$ dan memiliki nilai t -hitung $2,127 > 1,98$ bernilai positif. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Gita Puji Silvia, Muhammad Athar Ismail, dan Erialdy (2022) Komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang menjalin keterikatan pada diri sendiri dan orang lain, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan. Berdasarkan instrumen penelitian pada variabel Komitmen Kerja terdapat 3 indikator yang terdiri dari afektif, normatif dan berkelanjutan. Pada pengujian Uji T (Parsial) diperoleh t hitung variabel komitmen kerja sebesar 2,836 dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar 1,986. Dengan begitu berdasarkan nilai t -hitung sebesar $2,836 > t$ -tabel 1,986 dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,006 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru honorer di Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 dan Gugus 2 Kecamatan Karawaci. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa komitmen kerja dapat dilihat dari dalam diri seorang guru merasakan bahwa menjadi bagian dan terikat dari sekolah tempat bekerja, guru memiliki kesadaran akan bekerja dan melakukan kewajibannya sebagai seorang pendidik tanpa memikirkan penghasilan yang diperolehnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Maya Sri Hadrian (2018) menunjukkan hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung komitmen organisasi sebesar 7,528 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,019 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini diterima yakni terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil yang diuraikan tersebut, hasil penelitian ini mendukung teori kinerja guru yang mengatakan bahwa Supardi (2014) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan. Allen & Meyer (1990) mengatakan komitmen kerja adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Oleh karena itu, terdapat adanya hubungan yang positif antara komitmen kerja dan kinerja guru. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik komitmen kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan Partisipatif (X_1), Religiusitas (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3), dan Komitmen Kerja (X_4) terhadap Kinerja Guru (Y) di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar

Berdasarkan hasil analisis data yang didapat bahwa Kepemimpinan Partisipatif (X_1), Religiusitas (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3), dan Komitmen Kerja (X_4) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Arti dari nilai signifikansi kurang dari 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa Kepemimpinan Partisipatif (X_1), Religiusitas (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3), dan Komitmen

Kerja (X_4) berpengaruh secara bersama – sama terhadap Kinerja Guru. Selain itu Kepemimpinan Partisipatif (X_1), Religiusitas (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3), dan Komitmen Kerja (X_4) memiliki nilai F hitung $56,539 > F$ tabel 2,45. Ini berarti bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara Kepemimpinan Partisipatif (X_1), Religiusitas (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3), dan Komitmen Kerja (X_4) terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dilakukan oleh Gita PujiSilvia, Muhammad Athar Ismail, dan Erialdy (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru secara signifikan, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, serta terdapat pengaruh komitmen kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Umi Latifah, Ugung Dwi Ario Wibowo, Rr. Setyawati dan Itsna Nurrahma Mildaeni (2022). Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada religiusitas dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi dengan nilai probabilitas sig (p) = 0,000 ($p < 0,05$) dan sumbangan dari religiusitas dan karakteristik pekerjaan sebesar 52,9% dan 47,1% sumbangan dari faktor lain di luar penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Tsamrudin, Yuli Budiati, Indarto dan Fania Mutiara Savitri (2024). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional mempengaruhi komitmen organisasi, Kecerdasan Spiritual mempengaruhi komitmen organisasi, Kecerdasan Emosional mempengaruhi Kinerja Karyawan, Kecerdasan Spiritual mempengaruhi Kinerja Karyawan, Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Seyed Mohammad Kalantarkousheh, Najmeh Sharghi, Maryam Soleimani, Sepideh Ramezani (2014) menunjukkan adanya perbedaan dalam tingkat kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi antara laki-laki dan perempuan, di mana keduanya lebih tinggi pada laki-laki. Terdapat korelasi yang jelas antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi di antara staf. Kecerdasan spiritual yang lebih tinggi berhubungan dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi, yang terbukti baik pada laki-laki maupun perempuan. Selain itu, terdapat korelasi antara kecerdasan spiritual dan subskala kontinuitas. Korelasi ini juga terlihat pada kecerdasan spiritual laki-laki serta pada subskala afektif dan normatif.

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan tersebut, hasil penelitian ini mendukung bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara Kepemimpinan Partisipatif (X_1), Religiusitas (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3), dan Komitmen Kerja (X_4) terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar.

4. KESIMPULAN

Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung sebesar $3,294 > 1,98$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Religiusitas berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung sebesar $3,160 > 1,98$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung sebesar $3,799 > 1,98$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Komitmen Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung sebesar $2,127 > 1,98$ dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Kepemimpinan Partisipatif (X_1), Religiusitas (X_2), Kecerdasan Spiritual (X_3), dan Komitmen Kerja (X_4) berpengaruh positif secara

simultan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung sebesar $56,539 > 2,45$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

REFERENSI

- Abbas. 2017. "Penilaian Kinerja Kepala Sekolah". *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, Vol. 11, No. 1. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v11i1.152>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Ad-Duweisy, Abdullah Muhammad. 2005. *Menjadi Guru yang Sukses dan Berpengaruh*. Surabaya: Fitrah Mandiri Sejahtera.
- Afework, Alem, Teshome Lemmie, Johar Jemal Kasim, dan K.L. Prasanna Kumar. 2021. *The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Motivation: In the Case of Agriculture and Natural Resource Bureau, Benishangul Gumuz Regional State*. Andhra Pradesh: D&M Academia.
- Agung, A. A. G. (2000), *Educational Evaluation Textbook (Teaching Materials)* Singaraja University; Ganesha Education (U. P. Ganesha (ed)) Universitas Penririkan Ganesha.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual– ESQ*. Jakarta: Arga Tilanta.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2003. *ESQ Power*. Jakarta: Saga.
- Alfisyah, Karina Dewi dan Moch. Khoirul Anwar. 2018. "Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 1, No. 2. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/26385/10069>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Amram Y. The seven dimensions of spiritual intelligence: An Ecumenical, Grounded Theory Paper accepted to the 115th ANNUAL Conference of the APA, San Francisco, 2007. <http://www.yosiamram.net/papers/>. Diunduh pada 18 Desember 2024.
- Ancok, Djamaludin dan Fuad Nashori Suroso. 2004. *Psikologi Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ancok, Djamaludin dan Fuad Nashori Suroso. 2005. *Islamic Psychology: Islamic Solution of the Problems of Psychology*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arwani, Agus, 2013. "Peran Spiritualitas dan Religiusitas bagi Guru dalam Lembaga Pendidikan". *Forum Tarbiyah*, Vol. 11, No. 1. <https://e-journal-old.uingusdur.ac.id/index.php/forumtarbiyah/article/view/463>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Asterina, F., & Sukoco, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 7, No. 2.
- Atkinson, Richard G. dan Ernest R. Hilgard. 1996. *Introduction to Psychology*. New York: Harcourt Brace College Publishers.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badeni, B. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bass, Bernard M. dan Ruth Bass. 2009. *The Bass Handbook of Leadership: Theory Research and Management Application*. (Fourth Edition). New York: Free Pass.
- Berman, Joel R. Evans Barry. 2001. *Retail Management*. (Eight Edition). Jakarta: Intermedia.
- Brown, Jonathon D. 1998. *The Self*. New York: Routledge.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusi, dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Burack, E.H. 1999. "Spirituality in the Workplace". *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12, No. 4.
- Burhani M.S. dan Hasbi Lawrens. Tt. *Kamus Ilmiah Populer*. Jombang: Lintas Media.
- Byron, W. 2010. *The Power Principles*. Yogyakarta: Kanisius.
- Davie, Ivor K. 1991. *Pengolahan Belajar*. Jakarta: CV. Rajawali Press.
- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., dan Purnamawati, P. (2021). Analisis Pengaruh Masa Kerja dan Sertifikasi Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru Produktif SMK Negeri di Kota Kendari. *JURNAL NALAR PENDIDIKAN*, 9(1), 69. <https://doi.org/10.26858/jnp.v9i1.20633>

- Doe, Mimi dkk, 10 Prinsip Spiritual Parenting: Bagaimana Menumbuhkan dan Merawat Sukma Anak Anda, Bandung: Kaifa, 2001.
- Efendi, Agus. 2005. *Revolusi Kecerdasan Abad 21*. Bandung: Alfabeta.
- Eryadini, Ninies. 2014. "Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Mutu Pembelajaran di STKIP PGRI Lamongan". *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 1. No. 1.
- Fadhli, Muhammad. 2017. "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan". *TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 2. <http://journal.iaincurup.ac.id/index.php/JSMPI/article/view/295/pdf>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Freshman, B. 1999 "An Exploratory Analysis of Definitions and Applications of Spirituality in the Workplace". *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12, No. 4.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. (Cetakan Kedelapan). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glock, Charles Y. dan Rodney Stark. 1965. *Religious and Society in Tension*. Chicago: Rand McNally.
- Hakim, Arif Rahman dan Muhdi (2020). "Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang". *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol. 29, No. 2. <https://doi.org/10.23917/jpis.v29i2.9354>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Hasan, 2010. "Spiritualitas dalam Perilaku Organisasi". *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7, No. 1. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v7i1.134>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Hidayat, Muhammad. 2015. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar". *Jurnal Economix*, Vol. 3, No. 1. <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/3961>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Hoffman, David J. (2002). *Handbook of Ecotoxicology*. (Second Edition). Boca Raton: Lewis Publishers.
- Huber, Stefan dan Odilo W. Huber. 2012. "The Centrality of Religiosity Scale (CRS)". *Religions*, Vol. 3, No. 3. <https://doi.org/10.3390/rel3030710>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Husain. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Publishing.
- Hutagalung, Dhaniel, Masduki Asbari, Miyv Fayzhall, Eny Ariyanto, Eva Agistiawati, Rachma Nadhila Sudiyono, Hatoli Waruwu, Francisca Sestri Goestjahjanti, Winanti, dan Teguh Yuwono. 2020. "Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru". *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, Vol. 2, No. 1. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsycouns/article/view/483/280>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Hutahaean, W.S. 2018. *Kepemimpinan Masa Kini*. Malang: Ahlimedia Press.
- Ibrahim, R. dan Nana Syaodih. 2003. *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Iskandar. 2012. *Psikologi Pendidikan "Sebuah Orientasi Baru"*. Jakarta: Referensi.
- Ivancevich, John M. 2006. *Management Quality and Competitiveness*. Chicago: Richard D. Irwin.
- Gunawan, Ibrahim, dan A. (2018). *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*. Jakarta: Sefa Bumi Persada
- Glock & Stark (1969). *Religion and society intension*. California: Rand Mc Nally Company.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kendler, Kenneth S, dkk. 2003. "Dimensions of Religiosity and Their Relationship to Lifetime Psychiatric and Substance Use Disorder, *Am J Psychiatry*" 160:3, March, 2003. <https://psychiatryonline.org/doi/10.1176/appi.ajp.160.3.496> .Diunduh pada 15 Desember 2024.
- Khairunnisa. 2013. "Hubungan Religiusitas dan Kontrol Diri dengan Perilaku Seksual Pranikah Remaja di MAN 1 Samarinda". *Psiko Borneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 1, No. 3. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3322>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- King, David Brian. 2008. *Rethinking Claims of Spiritual Intelligence: A definition, Model, & Measure*. Masters' thesis, Trent University, Peterborough, ON, Canada.

- Kruger, M. P. dan B.J. Hanson. 1999 "A Value Based Paradigm for Creating Truly Healthy Organizations". *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12, No. 4.
- Krishnakumar, S. dan C.P. Neck. 2002. "The "What", "Why", and "How" of Spirituality in the Workplace". *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, No. 3.
- Louhenapessy, E. L. dan T. Lindawati. 2022. "Effect of Emotional Intelligence and Organizational Culture on Performance with Organizational Commitment as Mediation". *Eduwest - Journal of Universal Studies*, Vol. 2, No. 3. <https://doi.org/10.36418/edv.v2i3.384>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Madjid, Abd. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Maesaroh, Siti, Masduki Asbari, Dhaniel Hutagalung, Mustofa, Eva Agistiawati, Sucipto Basuki, Fatrilia Rasyi Radita, Nurashiah, Yayah Yulia, Eman Singgih, dan Gusli Chidir. 2020. "Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi *Organizational Citizenship Behavior*". *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, Vol. 2, No. 1. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/473>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan Ketujuh). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, Tri. 2004. "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Empiris pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta)". *Telaah Bisnis*, Vol. 5. No. 2.
- Marshall, Zohar. 2000. *SQ Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan.
- Maryani, M., T.A. Moelyati, dan M. Marlibatubara. 2022. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuwangi". *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, Vol. 3, No. 4. <https://journal.jis-institute.org/index.php/jbme/article/view/845>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Masaong, Abd. Kadim dan Arfan A. Tilome. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence: Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual untuk Meraih Kesuksesan yang Gemilang*. Bandung: Alfabeta.
- Morgan, Robert M. dan Shelby D. Hunt. 1994. "The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing". *Journal of Marketing*, Vol. 58, No. 3. <https://eli.johogo.com/Class/Morgan.pdf>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Mowday, Richard T., Richard M. Steers, dan Lyman W. Porter. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, No. 2.
- Muajiz. 2009. *Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Direktorat Jenderal Pajak*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Mubarok, Achmad, Psikologi Qurani, Jakarta: Pustaka Firdaus, 2001.
- Muklis Catio, & Denok Sunarsi. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.ABSTRACT>
- Mulyasa, H.E. 2011. *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muslimin, Muhammad Ardi, dan Riana Tangking Mangesa. "Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Sikap Kerja terhadap Kinerja Guru Produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima". <https://eprints.unm.ac.id/14220/1/ARTIKEL.pdf>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Nawawi, Hadari. 1988. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Neck, C.P. dan J.F. Milliman. 1994. "Thought Self-leadership: Finding Spiritual Fulfillment in Organizational Life". *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 9, No. 6.
- Northouse, Peter G. 1997. *Leadership Theory and Practice*. London: SAGE Publications.
- Organ, Dennis W., Philip M. Podsakoff, dan Scott B. MacKenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. London: SAGE Publications.
- Pasolong, Harbani, 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung; Alfabeta.

- Pandey, Ashish, Rajen K. Gupta, dan Ashok Pratap Arora. 2008. "Spiritual Climate of Business Organizations and Its Impact on Customers' Experience". *Journal of Business Ethics*, Vol. 88, No. 2.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional RI.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Presiden RI.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Jakarta: Presiden RI.
- Perdana, Ryan. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Ghrasia Yogyakarta*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5585/Jurnal%20Ryan%20Perdana%20PDF.pdf?sequen>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha. 2014. "Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga". *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 8, No. 2. <https://inferensi.iainsalatiga.ac.id/index.php/inferensi/article/view/180/140>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Prawirosentono. 2018. *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Srivastava, Prem Shankar, 2016. "Spiritual intelligence: An overview". *International Journal of Multidisciplinary Research and Development Online* ISSN: 2349-4182, Print ISSN: 2349-5979, Impact Factor: RJIF 5.72 www.allsubjectjournal.com Volume 3; Issue 3; March 2016; Page No. 224-227. https://www.researchgate.net/profile/Prem-Srivastava-2/publication/321875385_Spiritual_intelligence_An_overview/links/5a379e2645851532e832e725/Spiritual-intelligence-An-overview.pdf
- Purwanto, N.A. 2019. *Kepemimpinan Pendidikan (Kepala Sekolah sebagai Manager dan Leader)*. Yogyakarta: Pujangga Press.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Pusat Bahasa. 2005. *KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia)*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rabudin, 2018. "Pengertian Pendidikan". <http://www.detikpendidikan.com/2018/06/11-pengertian-pendidikan-menurut-ahli.html>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Rahmi, S. 2018. *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Banda Aceh: Lembaga Naskah Aceh dan Pascasarjana UIN Ar-Raniry.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2001. *Psikologi Komunikasi*. (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ranupandojo, H. dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalita*. Yogyakarta: BPFE.
- Ridlo, Musalim, Ifan Arin Wardhana, dan Kristiani Gracelia Jessica. 2021. The Effect of Job Satisfaction, Workplace Spirituality and Organizational Commitment on Work Productivity with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variable (Case Study On Bank Muamalat Indonesia KC Solo)". *Journal of Business and Banking*, Vol. 10, No. 2. <https://doi.org/10.14414/jbb.v10i2.2272>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Rivai, V. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. 2001. *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan Jilid 1). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. (12 ed., Vol. 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. (Edisi Kelima). Jakarta: Erlangga.
- Rochmaniar, Rt. Mega Genia dan M. Yahya Arwiyah. 2018. "Pengaruh Nilai-Nilai Religius Pegawai dalam Mendukung Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi pada Staff Instansi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten)". *Jurnal Indonesia Membangun*, Vol. 17, No. 2. <https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/view/117/111>. Diunduh pada 5 Juli 2024.

- Roni, Faizal. 2019. "Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Widya Cipta: Jurnal Sekretaris dan Manajemen*, Vol. 3, No. 1. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Rorimpandey, W.H.F. 2020. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Ahlimedia Press.
- Rusman. 2013. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (Edition 15th)*. New Jersey: Pearson Education.
- Sahertian, Piet A. 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Salam, Rendi. 2020. *Komitmen Organisasi*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Salamadian. 2018. *Tujuan Pendidikan Nasional Menurut UUU. No 20 Tahun 2003 Pengertian & Fungsinya*. <https://salamadian.com/tujuan-pendidikan-nasional/>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Saroglou, V. (2014). *Religion, Personality, and Social Behavior (1st ed.)*. New York: Psychology Press. Retrieved from <https://www.taylorfrancis.com/books/e/9780203125359>
- Sidiq, U. dan Khoirussalaim. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Sartono. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Siswanti, Y. dan A. Haryadi. 2017. "Pengaruh Religiusitas terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dimediasi oleh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja". *Prosiding National Conference on Applied Business*. Malang: Pascasarjana UMY.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sukmasari, Hentry. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang*. Tesis. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro. http://eprints.dinus.ac.id/15069/1/JURNAL_TESIS.pdf. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Sunanda, Wahidin Difta. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 17, No. 1. <https://doi.org/10.21831/jim.v17i1.34773>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Sunar, D. 2010. *Edisi Lengkap Tes IQ, EQ, SQ*. Yogyakarta: FlashBooks.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Syamsuri. 2014. *Kepemimpinan Partisipatif dan Pendelegasian Wewenang*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syarwani, A., Saleh, M., dan Suhaimi. (2018). *The Influence of Principal Leadership Style, Organizational Citizenship Behavior, and Work Motivation on the Performance of Teachers of State Vocational High School in Banjarmasin City*. *International Journal of Scientific Development and Research (IJS DR)*, 3(12). www.ijedr.org
- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Thouless, Robert H. 1992. *Pengantar Psikologi Agama*. Jakarta: Rajawali.
- Tirtawijaya, Anita Kurniawan. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Religiusitas, Keadilan Prosedural, dan Spiritualitas terhadap Kinerja Guru dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Mediasi*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma. <https://repository.usd.ac.id/48405/>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Turner, J. 1999. "Spirituality in the Workplace". *CA Magazine*, Vol. 132, No. 10.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Presiden RI.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Presiden RI.
- Wahyudi, Bambang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.

- Werang, Basilius Redan, Anak Agung Gede Agung, Riane Johnly Pio, Sandra Ingried Asaloei, dan Seli Marlina Radja Leba. 2023. "School Principal Leadership, Teachers' Commitment and Morale in Remote Elementary School of Indonesia". *Remie: Multidisciplinary Journal of Educational Research*, Vol. 13, No. 3. <https://doi.org/10.17583/remie.9546>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. (Edisi Kelima). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wigglesworth C. Why spiritual intelligence is essential to mature leadership. *Integral Leadership Review*, 2006; 6:3.
- Wijaya, Andreas. 2019. *Metode Penelitian Menggunakan Smart PLS 03*. Yogyakarta: Innosain.
- Wijaya, C.A. 2014. "Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di Hotel "X"". *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol. 2, No. 1. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/1467>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Yanuarti, Eka. 2017. "Pemikiran Pendidikan Ki Hajar Dewantara dan Relevansinya dengan Kurikulum 13". *Jurnal Penelitian*, Vol. 11, No. 2. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/jurnalPenelitian/article/view/3489/pdf>. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Yukl, G.A. 2015. *Leadership in Organizations: Kepemimpinan dalam Organisasi*. (7th ed.). Jakarta: Penerbit Indeks.
- Yulk, G.A. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa Jusuf Udaya). Jakarta: Prenhalindo.
- Yusuf, Syamsu. 2012. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Zaleski, Jeff. 1999. *Spiritualitas Cyberspace*. Bandung: Mizan.
- Zamralita dan Ruvina. 2007. "Komitmen Organisasi: Karyawan dengan Kepribadian Tipe A dan Tipe B". *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 9, No. 2.
- Zhang, S., J. Fjermestad, dan M. Tremaine. 2005. *Leadership Styles in Virtual Team Context: Limitations, Solution and Propositions. Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*. https://www.researchgate.net/publication/4119768_Leadership_Styles_in_Virtual_Team_Context_Limitations_Solutions_and_Propositions. Diunduh pada 5 Juli 2024.
- Zohar, Donah dan Ian Marshal. 2001. *SQ: Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan.
- Zohar, Donah dan Ian Marshal. 2000. *Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*. London: Bloomsburry Publishing.
- Zohar, Donah dan Ian Marshall. 2007. *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. (Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk). Bandung: Penerbit Mizan Media Utama.