

Kepemimpinan Rohani dan Motivasi Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Guru di sebuah Sekolah Kristen

Luciana Sugiono^{a*}

^aUniversitas Pelita Harapan, Indonesia

*luciana.sugiono@sdh.or.id

ARTICLE INFO

DOI: 10.19166/jkp.v3i1.10408

Article history:

Received:

14 Oktober 2025

Accepted:

27 Oktober 2025

Available online:

31 Oktober 2025

Keywords:

spiritual leadership, work motivation, performance

ABSTRACT

The quality of education within an institution is highly dependent on the quality of teacher performance, as teachers play a central role in shaping students learning experiences and outcomes. Therefore, it is essential for educational institutions to conduct teacher performance evaluations regularly to maintain and enhance educational quality. Various factors influence teacher performance, including the leadership style of the principal and the teachers' level of work motivation. This study aimed to analyze the positive influence of spiritual leadership and work motivation on teacher performance. The research employed a quantitative approach using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method to examine the relationships among the variables. Data were collected through questionnaires distributed to fifty teachers at XYZ Elementary School. The findings reveal that the principal's spiritual leadership significantly enhances teachers' work motivation, which in turn improves their performance. Moreover, both spiritual leadership and work motivation were found to have a positive and direct impact on teacher performance. These results highlight the importance of spiritual values in leadership practices and the need for schools to foster motivation among teachers to achieve better educational outcomes and overall institutional effectiveness.

PENDAHULUAN

Sekolah Kristen bukanlah sebuah pendidikan umum yang ditempel atau dibumbui dengan ornamen-ornamen Kristen, seperti doa, membaca Firman, menambahkan ayat-ayat di dalam pembelajaran, devosi dipagi hari dan juga ibadah anak, pembentukan karakter dan kegiatan pelayanan masyarakat. Meskipun semua yang disebutkan itu merupakan hal yang baik, namun pendidikan Kristen lebih daripada itu.

Pendidikan Kristen adalah sebuah pendidikan yang dapat membawa para murid untuk bisa melihat realita yang ada secara keseluruhan, yang kemudian membawa mereka untuk dapat memuji Allah, Sang Pencipta realita tersebut. Dengan kata lain, pendidikan Kristen merupakan pendidikan yang mewujudkan perintah Allah pada saat penciptaan, yaitu untuk menaklukkan bumi dan berkuasa atas semua ciptaanNya (Kejadian 1:28).

Ada beberapa hal esensi yang menunjukkan bahwa sebuah sekolah adalah sekolah Kristen menurut Edlin (2004), yaitu (1) sentralitas Alkitab, (2) wawasan alkitabiah, (3) pentingnya peran orangtua, (4) pentingnya peran guru, (5) adanya pembimbingan siswa (*nurture*), (5) adanya pemuridan yang mejadikan siswa sebagai murid Kristus yang responsif.

Sekolah Dasar XYZ merupakan sebuah sekolah Kristen yang terletak di wilayah Jakarta Barat. Sekolah ini berusaha untuk menjadi sebuah sekolah Kristen yang sesungguhnya, yang memiliki hal-hal esensi sebagai sebuah sekolah Kristen. Hal ini terlihat dari visi dan misinya. Visi SD XYZ adalah “pengetahuan sejati, iman di dalam Kristus, dan karakter ilahi”. Sedangkan misinya adalah “menyatakan keutamaan Kristus dan terlibat aktif di dalam pemulihan yang menebus segala sesuatu di dalam Dia melalui pendidikan holistik”.

Sekolah ini menerapkan pendidikan holistik dengan menggunakan Kurikulum Nasional yang diperkaya dan didasarkan pada perspektif iman Kristen, yang berpusat kepada Kristus, berorientasi kepada siswa, dan dibimbing oleh guru, dan menjadikan Alkitab sebagai otoritas tertinggi. Dengan demikian, diharapkan bahwa lulusan-lulusan dari sekolah ini selain memiliki kemampuan akademis yang tinggi, juga dapat menjadi murid-murid Kristus yang menanggapi panggilan Tuhan di dalam hidupnya dengan penuh tanggung jawab sehingga bisa menjadi berkat bagi bangsa Indonesia.

Dengan visi dan misi yang sedemikian agung dan juga profil lulusan yang sudah ditetapkan, yang dapat disarikan menjadi tiga bagian utama, yaitu setiap lulusan memiliki hubungan pribadi dengan Allah Tritunggal, memiliki keunggulan akademis, dan menjadi murid Kristus yang dapat mengelola kekayaan alam dan memiliki kehidupan yang berdampak bagi sesama, maka pentinglah bagi Sekolah Dasar XYZ memiliki guru-guru Kristen yang berdedikasi tinggi yang diwujudkan di dalam kinerja yang baik. Untuk mencapai semuanya itu, peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin rohani menjadi penting. Hal inilah yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian ini, yaitu untuk mempelajari pengaruh kepemimpinan rohani seorang kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut perspektif Kristen, pada awalnya, sebelum manusia jatuh ke dalam dosa, kinerja dipandang sebagai bagian integral dari bekerja. Menurut Keller (2016), bekerja merupakan bagian dari desain Allah yang sempurna untuk hidup manusia, karena manusia diciptakan sebagai cerminan rupa dan gambar Allah. Keller juga menambahkan bahwa kemuliaan dan kebahagiaannya adalah bahwa Tuhan bekerja, sebagaimana dikatakan oleh Yesus, “Bapa-Ku bekerja sampai sekarang, maka Aku pun bekerja juga” (Yohanes 5:17).

Selanjutnya, bekerja merupakan usaha membentuk suatu budaya yang *respectful* dan

memuliakan Allah, dengan demikian melalui bekerja manusia dapat mengembangkan dirinya dan menemukan makna hidupnya. Pada mulanya, Allah merancang manusia bekerja dengan kinerja yang baik. Tetapi ketika manusia jatuh ke dalam dosa, dosa mempengaruhi seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk bekerja. Rancangan Allah yang sempurna tentang bekerja dan pekerjaan menjadi rusak. sehingga manusia tidak memiliki kinerja seperti yang seharusnya. Ini kinerja menjadi sesuatu yang harus diupayakan oleh manusia dan harus diukur atau dievaluasi untuk mencapai tujuan bekerja.

Saat ini, para ahli pun menjelaskan bahwa kinerja perlu diukur dan dievaluasi. Ada beberapa pendapat tentang bagaimana kinerja dipahami. Ada yang memahaminya sebagai sebuah hasil, seperti yang dikatakan oleh Nawawi (1997), yang menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil dari penyelesaian suatu pekerjaan, yang dapat berupa kerja fisik maupun mental. Sama halnya yang disampaikan oleh Mangkunegara (2009) yang mengartikan kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”. Sedangkan Colquitt *et al.* (2015) mengatakan bahwa kinerja merupakan sekumpulan nilai dari perilaku pegawai yang memberikan kontribusi, baik positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah perilaku positif karyawan, baik yang diwujudkan melalui tindakan di dalam proses untuk melaksanakan tugas rutinitasnya dan juga secara sukarela melakukan tugas yang bukan rutinitasnya serta menunjukkan kreatifitasnya, maupun yang diwujudkan di dalam interaksi dengan anggota komunitas dan organisasi tempat bekerja untuk membangun sebuah budaya kerja yang memuliakan Tuhan sehingga memberikan hasil sesuai dengan tujuan organisasi.

Kepemimpinan Rohani

Blackaby & Blackaby (2011) mendefinisikan kepemimpinan rohani yaitu “*Spiritual leadership is not an occupation; it is a calling. Spiritual leaders are leaders who are directed by the Holy Spirit, not by their own agendas, and seek to lead God’s way, regardless of where they serve him. They are essential in the marketplace as they are in the church*”. Sedangkan Sanders (2007) mengatakan bahwa pemimpin rohani adalah seorang pemimpin yang dipilih oleh Tuhan ... [yang] mempengaruhi orang lain dengan pengaruh yang bukan berasal dari dirinya sendiri, namun dengan kuasa rohani yang berasal dari kuasa Roh Kudus. Piper (2014) mendefinisikan kepemimpinan rohani sebagai sebuah kepemimpinan yang mengetahui ke mana Allah ingin orang-orang yang dipimpinNya itu berada dan berinisiatif untuk menggunakan cara-cara Allah serta bersandar pada kuasaNya untuk membawa orang-orang tersebut ke sana. Dan arah yang Allah inginkan dari orang-orang yang dipimpin oleh seorang pemimpin rohani adalah pertumbuhan rohani dan gaya hidup yang memuliakan Dia.

Jadi tujuan dari kepemimpinan rohani adalah membawa orang-orang untuk mengenal Allah dan memuliakan Dia di dalam semua hal yang dilakukan. Menurut Sanders (2007), ciri-ciri seorang pemimpin rohani adalah (2014, 8-14): (1) memiliki waktu pribadi dengan Tuhan untuk merenungkan FirmanNya— Yohanes 15:4-5, (2) dengan jujur mengakui ketidakberdayaannya— Lukas 5:31-32, (3) melakukan tugas-tugas kepemimpinannya dengan tujuan agar orang-orang yang dipimpinnya memuliakan Tuhan, dan bukan untuk kepentingan dirinya sendiri— Matius 5:14-16, (4) mengasihi sesama, baik kawan maupun lawan— Lukas 6:27-28.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan rohani adalah sebuah panggilan Tuhan, dimana pribadi yang Tuhan pilih adalah pribadi yang memiliki hubungan pribadi dengan Allah Tritunggal sehingga mencerminkan sebuah kehidupan yang holistik dan terintegrasi, memimpin dengan cara melayani, mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya dengan kuasa Roh Kudus yang dikaruniakan kepadanya sehingga membawa mereka melakukan kehendak

Tuhan sebagai visinya, dan bukan kehendaknya sendiri.

Motivasi

Motivasi kerja manusia sebenarnya hanya ada satu tujuan, yaitu manusia bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapainya untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri. Namun Firman Tuhan yang tertulis dalam 1 Korintus 10:31, “Aku menjawab: Jika engkau makan atau jika engkau minum, atau jika engkau melakukan sesuatu yang lain, lakukanlah semuanya itu untuk kemuliaan Allah.” Jadi motivasi bekerja yang sesungguhnya adalah dikembalikan untuk memuliakan Tuhan.

Motivasi seorang guru, terutama seorang guru Kristen, didalam tugas panggilannya sebagai seorang pendidik hendaknya bukan berasal dari kebutuhan utama yang belum terpenuhi, namun harusnya berasal dari kerohanian guru tersebut. Di dalam artikelnya yang berjudul *Becoming Christ-Like Teacher*, Santoso (2013) menjelaskan dua perbedaan antara guru Kristen dan guru di sekolah Kristen. Perbedaan yang pertama adalah mengenai profesi, dan perbedaan kedua adalah mengenai panggilan hidup. Menjadi guru di sekolah Kristen artinya adalah menjalankan profesi sebagai guru di sekolah Kristen. Hal ini erat kaitannya dengan pekerjaan yang dimiliki yang tertuang dalam *job-description* yang ditetapkan oleh sekolah Kristen. Sebaliknya, menjadi guru Kristen berbicara mengenai panggilan hidup yang dimaknai atas dasar hubungan pribadi dengan Tuhan yang tertuang dalam tindakan nyata termasuk saat bekerja sebagai guru. Tung (2013) mengatakan bahwa tanggung jawab seorang guru Kristen terutama adalah tanggung jawab Amanat Agung yang harus dilakukan sebagai seorang Kristen. Dengan demikian, motivasi seorang guru Kristen haruslah bersifat atau muncul dari dalam diri guru itu sendiri, yaitu kehidupan kerohaniannya. Berdasarkan penjelasan yang sudah diberikan, maka bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja berdasarkan perspektif Kristen merupakan dorongan internal, yang timbul dalam internal diri seseorang karena menyadari sepenuhnya bahwa profesi sebagai seorang guru Kristen adalah panggilan Tuhan, yang menggerakkannya untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif melalui metode PLS-SEM untuk melihat pengaruh koefisien dari masing-masing variabel. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada lima puluh guru yang di Sekolah Dasar XYZ. Instrumen di dalam penelitian ini dibuat dengan skala interval jenis Likert. Model skala ini cocok untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi individu terhadap suatu objek atau fenomena tertentu. Ada empat pilihan jawaban yang disediakan dalam instrument kuesioner yang dibagikan yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

Analisi data di dalam penelitian ini menggunakan 2 metode: statistik deskriptif dan uji hipotesis. Data yang sudah terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis jalur dengan alat statistik dengan aplikasi *SmartPLS* 3.0 dianalisis menggunakan outer model dan inner model, dan disajikan di dalam bentuk tabel, gambar, dan diagram.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Pengukuran outer model dilaksanakan dengan tujuan mengukur validitas dan reliabilitas deskriptor pembentuk konstruk, yang dalam penelitian ini dilaksanakan melalui validitas *convergent* dan validitas *discriminant*. Penelitian ini juga melaksanakan pengujian terhadap reliabilitas melalui *composite reliability* dan AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap

variable. Validitas konvergen mengukur korelasi antara nilai setiap item dengan nilai setiap konstruk. Ghazali & Hengki (2015) mengatakan bahwa nilai *loading factor* 0.50-0.60 dapat diterima; sementara 0.70 sangat reliabel. Dan juga, *Average Variance Extracted* (AVE) dianggap valid jika nilainya sama atau lebih dari 0.50 (≥ 0.50).

Loading factor dari setiap pertanyaan yang ada di dalam kuesioner berkisar dari 0.624 to 0.842 dan nilai AVE dari setiap variabel lebih dari 0.50. Ini menunjukkan bahwa penelitian ini sudah memenuhi syarat validitas konvergen. Sebuah data dianggap valid jika nilai konstruksya tidak hanya memenuhi syarat validitas konvergen, tetapi juga validitas diskriminan. Menurut Garson (2016), validitas diskriminan menyatakan bahwa indikator-indikator dari variabel yang berbeda tidak boleh berkorelasi tinggi. Ghazali & Hengki (2015) mengatakan bahwa validitas diskriminan dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk masing-masing variabel dimana nilainya harus di atas nilai korelasi antar variabel dalam model. Hasil pengujian validitas diskriminan tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Kepemimpinan Rohani	Kinerja	Motivasi Kerja
Kepemimpinan Rohani	0.736		
Kinerja	0.449	0.711	
Motivasi Kerja	0.588	0.668	0.717

Sumber: Hasil Analisis Data menggunakan Smart PLS 3.0 (2017)

Selain pengujian validitas, perlu dilakukan juga pengujian reliabilitas. Ghazali & Hengki (2015) menyatakan bahwa tujuan dari mengukur reliabilitas adalah untuk membuktikan tingkat akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Agar instrumen penelitian dapat dianggap baik, maka nilai *Composite Reliability* dari setiap variabel harus lebih besar dari 0,70. Setelah dilakukan pengujian diperoleh hasil bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *composite reliability value* dari 0.877 – 0.914.

Inner Model

Pengujian inner model atau yang disebut juga model struktural bertujuan untuk melihat perkiraan hubungan antar konstruk. Untuk melaksanakan uji model struktural, maka penelitian ini harus melihat nilai *R-square*, nilai VIF, dan *path coefficient* yang didapatkan dari aplikasi *SmartPLS*. Sedangkan untuk pengujian kesesuaian model, Ghazali & Hengki (2015) mengemukakan pengecekan melalui nilai *R-Square* sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian model structural dilaksanakan melalui pengamatan terhadap nilai persentase varian dari nilai *R-square* masing-masing variabel endogen. Dalam penelitian ini variabel kinerja merupakan variabel yang menerima panah atau dijelaskan oleh variabel lain yaitu motivasi kerja. Hasil pengujian *R-square* dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square
Kepemimpinan Rohani	-
Motivasi Kerja	0.346
Kinerja	0.451

Sumber: Hasil Analisis Data menggunakan Smart PLS 3.0 (2019)

Hasilnya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja 34.6% dijelaskan oleh kepemimpinan rohani dan kecerdasan emosional kepala sekolah, sementara sebesar 65.4% is

dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya.

Sedangkan variabel kinerja, 45.5% dijelaskan oleh variabel kepemimpinan rohani dan kecerdasan emosional kepala sekolah serta motivasi kerja guru. Sementara, 54.5% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan untuk melihat hubungan yang terdapat antar variabel eksogenus dan endogenus dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis pada metode PLS-SEM dilaksanakan melalui pengamatan terhadap nilai koefisien jalur (*path coefficient*). Hasil pengujian hipotesis dengan pengujian *path coefficient* dalam penelitian ini tersaji dalam tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Jalur	Hasil
H1: Terdapat pengaruh positif kepemimpinan rohani terhadap kinerja guru	0.086	Didukung
H2: Terdapat pengaruh positif kepemimpinan rohani terhadap motivasi kerja guru	0.588	Didukung
H3: Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru	0.617	Didukung
H4: Terdapat pengaruh positif kepemimpinan rohani terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja	0.363	Didukung

Sumber: Hasil Analisis Data menggunakan Smart PLS 3.0 (2017)



Gambar 1. Hasil dari *inner model*, *outer model* dan uji hipotesis
Sumber: Hasil Analisis Data

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengeolahan data dalam penelitian ini, diketahui bahwa seluruh hipotesis adalah didukung oleh data. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa jawaban atas hipotesis pertama adalah kepemimpinan rohani berpengaruh secara positif pada kinerja guru, sebesar 0,086. Hasil ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan rohani yang dimiliki kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para guru di Sekolah Dasar XYZ. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Udin (2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan rohani memiliki pengaruh positif terhadap kinerja namun dalam konteks pekerja di Halu Oleo University dan Universitas IAIN Sultan Qaimudin. Penelitian lain yang dilaksanakan oleh Wang, *et al.* (2018) juga memiliki hasil yang menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan rohani terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan energi.

Pembahasan selanjutnya adalah mengenai hipotesis ke dua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan rohani kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,346. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini mendukung Onyebuchi *et al.* (2015) yang dituangkan di dalam jurnalnya yang berjudul “*The Impact of Spiritual Leadership on Employee Performance in Nigerian Micro Finance Banks.*” menyebutkan bahwa buruknya kinerja karyawan di sana disebabkan oleh ketidakmampuan para pemimpinnya untuk menumbuhkan motivasi intrinsik para karyawannya. Dan hasil penelitian tersebut memang menunjukkan bahwa kepemimpinan rohani sangat mempengaruhi dalam menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SD XYZ merasa antusias dan semangat berangkat ke sekolah dan menyiapkan bahan ajar. Sedangkan sebagian besar guru merasa tidak tertekan dalam melakukan tugasnya sebagai guru. Dan lebih dari itu, para guru senang memberikan masukan-masukan yang membangun di dalam timnya masing-masing dan menawarkan ide-ide untuk kemajuan timnya. Motivasi guru yang dimiliki ini tidak lepas dari peran seorang pemimpin rohani yang jujur, memberikan nasihat sesuai dengan Firman Tuhan, mendorong guru-guru untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk kemuliaan Tuhan, dan memberikan pengarahan tentang pentingnya mencapai visi dan misi sekolah yang dituangkan di dalam profil sekolah dan profil lulusan, serta memberikan keteladanan melalui kehidupan sehari-hari. Oleh sebab itu, hal ini dapat mengindikasikan bahwa kepemimpinan rohani kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi intrinsik para guru di SD XYZ.

Hasil analisis data untuk hipotesis ketiga adalah terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,617. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti & Srimulyani (2013) di PDAM Kota Madiun di dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun” disebutkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seperti yang dinyatakan oleh Colquitt *et al.* (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh kuat dalam menentukan kualitas kinerja karyawan karena motivasi menentukan sejumlah aspek usaha kerja yang dilakukan oleh karyawan. Motivasi yang diteliti di dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik. Sekalipun motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja, penelitian yang dilakukan Gagné & Deci (2005) menunjukkan dengan jelas bahwa para karyawan yang melakukan pekerjaannya karena didorong oleh motivasi intrinsik yang lebih besar akan lebih terlibat di dalam pekerjaannya dan menunjukkan usaha yang lebih besar dan pencapaian tujuan yang lebih baik daripada para karyawan yang motivasi intrinsiknya kurang.

Motivasi kerja guru di SD XYZ yang berpengaruh pada kinerja terlihat dari sebagian besar guru SD XYZ yang menganggap bahwa menjadi seorang guru Kristen adalah tujuan dan panggilan hidupnya. Ini menunjukkan bahwa ketika guru SD XYZ motivasi intrinsik di dalam dirinya telah memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka.

Terakhir, hasil analisis data menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan rohani secara positif dengan dimediasi oleh motivasi kerja sebesar 0,363. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh langsung kepemimpinan rohani terhadap kinerja guru (H1). Artinya motivasi kerja memiliki andil untuk meningkatkan pengaruh kepemimpinan rohani terhadap kinerja guru di SD XYZ. Sebaliknya, tanpa mediasi variabel motivasi kerja, pengaruh kepemimpinan rohani terhadap kinerja guru menjadi lebih kecil.

Kinerja yang baik guru-guru SD XYZ terlihat dari sebagian besar guru yang memiliki motivasi dengan bersedia untuk selalu memperbaiki unit planner setiap tahun ajaran, menyiapkan bahan ajar yang menarik bagi siswa, membantu siswa yang mengalami kesulitan

memahami pelajaran setelah pulang sekolah secara sukarela, dan berusaha untuk bersikap positif terhadap perubahan yang sesuai dengan visi misi sekolah. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh perasaan mendapatkan seorang pemimpin yang jujur, memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya untuk kemuliaan Tuhan, dan mengarahkan guru-guru tentang pentingnya mencapai visi dan misi sekolah melalui profil sekolah dan profil lulusan, memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan rohani, kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kinerja, sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan rohani seorang pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa kerohanian seorang pemimpin, dalam hal ini adalah kepala sekolah, mempengaruhi tingginya kinerja guru SD XYZ.
2. Motivasi kerja guru berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa meningkatnya motivasi kerja guru akan meningkatkan kinerja guru di SD XYZ.
3. Kepemimpinan rohani seorang pemimpin berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kerohanian seorang pemimpin, dalam hal ini adalah kepala sekolah, mempengaruhi tingginya motivasi kerja guru SD XYZ.
4. Kepemimpinan rohani seorang pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan untuk meningkatkan pengaruh kerohanian seorang pemimpin, dalam hal ini adalah kepala sekolah, terhadap kinerja guru SD XYZ.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat saran penelitian sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah, maka disarankan untuk dapat mengembangkan kepemimpinan rohani melalui teladan, pembinaan spiritual, dan komunikasi yang berlandaskan nilai-nilai keimanan supaya mampu memotivasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Bagi guru, disarankan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja serta kesadaran spiritual dalam pelaksanaan tugasnya.
3. Bagi sekolah, maka diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung pertumbuhan spiritual seluruh warga sekolah.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat memperluas objek penelitian ke jenjang sekolah lain, atau menambah variabel lain.

Keterbatasan

Dalam melaksanakan penelitian terdapat keterbatasan yang dimiliki peneliti. Jumlah subjek penelitian dalam penelitian ini tergolong kecil dan merupakan populasi dari Sekolah Dasar XYZ. Oleh sebab itu, penelitian ini tidak dapat digeneralisir. Keterbatasan lain adalah variabel kinerja hanya dapat dijelaskan melalui variabel kepemimpinan rohani dan motivasi kerja. Padahal masih banyak variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja.

REFERENSI

- Blackaby, H. T., & Blackaby, R. (2011). *Spiritual leadership: Moving people on to God's agenda*. B&H Publishing Group.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment. organizational behaviour*. McGraw-Hill Education.
- Edlin, R. J. (2004). *Why christian schools? In direction for christian education in a new millenium*, (pp.2–3). Blacktown, NSW: National Institue of Christian Education.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self - determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Garson, G., D. (2016). *Validity and reliability. Statistical associates blue book series*. USA: Statistical Publishing Associates.
- Ghozali, I., & Hengky L. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi smart PLS 3.0. 2*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Wang, M., Guo, T., Ni, Y., Shang, S., & Tang, Z. (2019). The effect of spiritual leadership on employee effectiveness: An intrinsic motivation perspective. *Frontiers in psychology*, 9, 2627. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02627>
- Keller, T. (2016). *Apakah pekerjaan anda bagian dari pekerjaan allah? (Every good endeavor)*. Surabaya: Literatur Perkantas Jatim.
- Tung Y., K. (2013). *Filsafat Pendidikan Kristen*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A., P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10–17. <https://journal.ukwms.ac.id/index.php/jrma/article/view/6765>
- Nawawi, H. (1997). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- Onyebuchi, O., S. Maisarah, M., S. Dewi, F., A. Cindy, T. (2015). The impact of spiritual leadership on employee performance in Nigerian micro finance banks. *Proceedings of 34th The IIER International Conference*. https://www.worldresearchlibrary.org/up_proc/pdf/57-144066008352-56.pdf
- Piper, J. (2014). *Marks of A Spiritual Leader. E-book*. Minneapolis: Desiring God.
- Sanders, J., O. (2007). *Spiritual leadership: A commitment to excellence for every believer*. Chicago, IL: Moody Publishers.
- Santoso, M., P. (2013). *Becoming a christ-like teacher*. Pelangi Kristus Supervisor's Training, Pelangi Kristus Christian School. (Unpublished). <http://repository.petra.ac.id/id/eprint/15660>

Udin, U. (2019). Spiritual leadership and employee performance: An empirical investigation. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 2(05), 54–61. <http://doi.org/10.35409/IJBMER.2019.2420>