

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Faktor kunci yang berpengaruh besar serta penting dan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi, adalah sumber daya manusia (SDM). SDM mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Walaupun begitu, sumber daya manusia yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, apabila moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Akibatnya, pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan (Susan, 2019).

Dalam dunia pendidikan, kualitas Kinerja Guru memegang peranan sentral dalam menentukan keberhasilan proses belajar-mengajar. Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai inspirator dan motivator yang membangun karakter siswa. Namun, pada kenyataannya, tantangan yang dihadapi guru sering kali berkaitan dengan rendahnya tingkat komitmen organisasi dan motivasi kerja. Hal ini berpengaruh pada kualitas kinerja yang ditunjukkan, baik dalam hal pencapaian target pembelajaran maupun kontribusi terhadap lingkungan sekolah.

Salah satu elemen *krusial* untuk kemajuan suatu bangsa adalah pendidikan, sehingga penting untuk memperhatikan dan mengembangkan sistem pendidikan secara berkelanjutan. Dengan keadaan masyarakat yang menginginkan putra-putri mereka mendapatkan pendidikan di lembaga yang memiliki sistem pendidikan yang terpercaya, metode pengajaran yang berkualitas, serta fasilitas belajar yang memadai, ditambah dengan kualitas pengajar yang baik, maka suasana persaingan dalam dunia pendidikan mulai dirasakan oleh setiap institusi (Lie *et al.*, 2019). Untuk memahami perilaku kinerja guru, diperlukan dasar teori yang mampu menjelaskan mengapa individu terdorong untuk bekerja dan mencapai target tertentu. Salah satu teori yang relevan adalah Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom, yang menyatakan bahwa motivasi

seseorang dipengaruhi oleh harapan (*expectancy*) bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja, keyakinan bahwa kinerja akan menghasilkan hasil tertentu (*instrumentality*), dan sejauh mana hasil tersebut bernilai bagi individu (*valence*). Dalam konteks guru, jika mereka percaya bahwa kerja keras mereka akan menghasilkan kinerja yang diakui dan membawa manfaat, baik secara profesional maupun *spiritual*, maka mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Teori ini menjadi landasan untuk memahami bagaimana motivasi dan komitmen kerja dapat berdampak langsung pada perilaku kerja dan hasil yang dicapai.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui kepemimpinan *spiritual* (*spiritual leadership*). Kepemimpinan ini menekankan pada nilai-nilai *spiritual*, seperti kejujuran, *integritas*, dan pelayanan yang tulus. Kepemimpinan *spiritual* tidak hanya mendorong guru untuk bekerja secara *profesional*, tetapi juga menciptakan rasa kebermanaknaan dalam pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan *spiritual* dan emosional guru. Menurut Ikromuddin & Muttaqien (2019) menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam aspek *spiritual* akan berdampak positif pada kinerja karyawan, sementara penurunan dalam aspek *spiritual* akan berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi.

Kepemimpinan *Spiritual* mengacu pada jenis kepemimpinan yang menghubungkan aspek duniawi dengan aspek *spiritual* (Tuhan) sehingga dapat juga disebut sebagai kepemimpinan yang berlandaskan etika agama. Kepemimpinan *Spiritual* adalah satu model gaya kepemimpinan yang memperbaiki kelemahan dari model-model sebelumnya dengan menekankan visi, misi, dan kelakuan pemimpin berdasarkan nilai-nilai ketuhanan (Tobroni, 2015). Kepemimpinan *Spiritual* merupakan suatu bentuk kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memengaruhi, membangkitkan, serta mendorong melalui teladan, kasih, pelayanan, dan penerapan sifat serta nilai-nilai ketuhanan lainnya dalam mencapai tujuan, membangun budaya, dan membentuk perilaku kepemimpinan yang menjadikan nilai-nilai *spiritual* sebagai dasar filosofi dalam tindakan kepemimpinan (Tobroni, 2015).

Menurut (Taruh, 2020) motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan pendorong yang mendorong untuk melakukan tindakan. (Citra *et al.*, 2014) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu konsep yang menggambarkan kekuatan bertindak yang ada pada setiap individu, yang mempengaruhi dan mengarahkan perilakunya.

Menurut W Enny (2019) menyatakan dalam bukunya Motivasi adalah salah satu elemen sesuatu yang *krusial* dalam setiap upaya sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini karena setiap orang memiliki perasaan, keinginan, dan kehendak yang sangat mempengaruhi kapasitas masing-masing individu, sehingga orang tersebut termotivasi untuk bertindak dan berperilaku.

Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mendukung sebuah lembaga serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota lembaga tersebut. Komitmen yang dimaksud adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dengan lembaga. Seorang guru yang memiliki tingkat komitmen tinggi akan bersedia untuk terus menjalin hubungan dengan lembaga dan berusaha keras untuk mencapai hasil yang menguntungkan bagi organisasi di seluruh bidang (Koswara, 2016).

Komitmen organisasi yang kuat dan motivasi kerja yang tinggi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan merasa terikat dengan visi dan misi yayasan, sehingga lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Begitu pula dengan motivasi kerja, yang menjadi dorongan utama dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi. Hubungan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak selalu linear. Faktor-faktor moderasi, seperti *spiritual leadership*, dapat memperkuat atau bahkan melemahkan hubungan ini. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana peran kepemimpinan *spiritual* dalam memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan dalam aspek jumlah dan kualitas yang diperoleh oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks ini, kinerja menggambarkan hasil yang diraih individu setelah menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh lembaga,

sementara penilaian terhadap baik atau buruknya hasil kerja dapat dilihat dari standar atau mutu yang dicapai pegawai sesuai dengan sasaran lembaga (Khaeruman *et al.*, 2021).

Keterikatan dan dorongan kerja dari seorang guru bisa jadi akan berpotensi meningkatkan performa mereka. Alasan di baliknya adalah pendidik yang mempunyai ikatan yang kuat cenderung akan memberikan usaha terbaik mereka atas kesadaran sendiri untuk kemajuan sebuah lembaga, berpartisipasi, serta berperan aktif dalam mengembangkan organisasi, sekaligus bertanggung jawab atas amanah yang diberikan kepadanya. Selain itu, motivasi juga dapat memicu semangat atau kemauan yang besar dalam menjalankan setiap tugas tersebut (Koswara, 2016).

Kepemimpinan *spiritual* mendorong pengembangan *spiritualitas* di lingkungan kerja dalam perusahaan, yang akan dengan cepat menciptakan budaya kerja yang berlandaskan pada nilai-nilai sosial dan, akibatnya, mendukung kemajuan perusahaan serta karyawan. Komitmen dari organisasi tetap terjaga, sementara kinerja dan produktivitas mengalami peningkatan. Kepemimpinan *spiritual* memupuk dorongan internal, pengintegrasian, dan internalisasi nilai-nilai moral dan etika dari *perspektif* individu atau anggota, yang memungkinkan mereka untuk berfungsi dengan kepuasan, keceriaan, kejujuran, kreativitas, daya saing, dan *inovasi*. Sebagai topik yang sedang berkembang di kalangan akademisi, kepemimpinan *spiritual* memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang berarti dalam menciptakan perusahaan yang lebih menyeluruh (Tri Sinarti & Sopiah, 2023).

Yayasan *Islamic Center* Ar Rahmah adalah salah satu yayasan yang bergerak di bidang sosial, pendidikan, keagamaan yang ada di Desa Tukum Kecamatan Tekung Kabupaten Lumajang. Pada awal berdiri, yayasan ini hanya menggarap bidang sosial dan keagamaan saja (bidang dakwah). Amal dakwah yang pertama didirikan adalah *Daarul Aitam* (Panti Asuhan untuk Anak-anak yatim dan fakir miskin), Klinik Kesehatan, dan Masjid Asy-Syafi'iyah Tukum. Ketiga lembaga di bawah yayasan *Islamic Center* Ar Rahmah ini mampu bertahan hingga tahun 1995-an. Seiring berjalannya waktu, yayasan ini mulai memperluas kiprahnya ke bidang

pendidikan formal dengan mendirikan *Madrasah Tsanawiyah* Terpadu (MTsT) *Ibnu Abbas* yang berdiri tahun 1990-an. Sejak saat itu, Yayasan Islamic Center Ar Rahmah terus berkembang dan memperluas pengaruhnya melalui *integrasi* antara nilai-nilai keislaman dan kemajuan pendidikan, sehingga menjadi salah satu kekuatan penting dalam pengembangan pendidikan Islam berbasis masyarakat di Kabupaten Lumajang.

Yayasan *Islamic Center* Ar Rahmah Ar Rahmah Lumajang sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam dengan Visi Misi mencetak Generasi *Rabbani* menjadi contoh menarik untuk penelitian ini. Sebagai yayasan yang berkomitmen pada pembentukan generasi Islami yang unggul, diperlukan pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja para guru. Dengan memahami pengaruh *spiritual leadership* sebagai moderator, diharapkan dapat ditemukan strategi yang produktif, mujarab untuk meningkatkan kualitas pendidikan di yayasan tersebut. Berikut Data Guru Yayasan *Islamic Center* Ar Rahmah

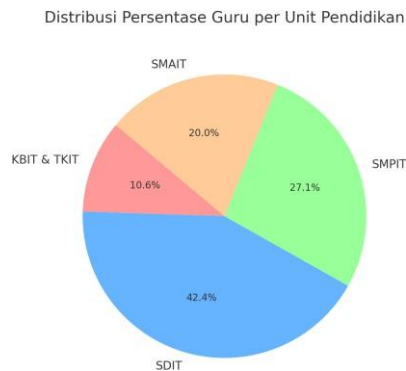
Tabel 1.1
Data jumlah guru berdasarkan unit pendidikan :

Unit Pendidikan	Jumlah Guru
KBIT & TKIT	9
SDIT	36
SMPIT	23
SMAIT	17
Total	85

Sumber : Data diolah 2025



Gambar 1.1 Grafik Jumlah Guru Unit Pendidikan



Gambar 1.2 Distribusi Persentasi Guru per Unit Pendidikan

Berdasarkan data diatas SDIT memiliki proporsi guru terbesar (42.4%), Ini menunjukkan bahwa SDIT adalah unit dengan kebutuhan sumber daya pengajar terbanyak. Sesuai dengan jumlah siswa yang tinggi, Sedangkan SMPIT dan SMAIT secara proporsional seimbang, SMPIT (27.1%) dan SMAIT (20.0%) menunjukkan kebutuhan tenaga pendidik yang cukup besar, namun masih jauh di bawah SDIT. Hal ini bisa mencerminkan jumlah kelas, siswa, atau kurikulum yang ada. KBIT & TKIT memiliki proporsi terkecil (10.6%) ini wajar karena jenjang pendidikan anak usia dini umumnya memiliki rasio siswa-guru yang lebih kecil dan kurikulum yang tidak sebanyak SD atau SMP/SMA.

Beberapa penelitian terdahulu yang konsisten dengan pembahasan *Spiritual leadership*, Komitmen organisasi dan Motivasi terhadap kinerja sebagai berikut: Menurut Pariastuti (2024) mengatakan dalam tesisnya menunjukkan Komitmen Afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat Desa, Motivasi *Spiritual* tidak berpengaruh terhadap Kinerja perangkat Desa, Motivasi *Spiritual* mempengaruhi Komitmen *Afektif*, Kepemimpinan Islami mempengaruhi Komitmen *Afektif*, Kepemimpinan Islami mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia

Penelitian oleh (Alfarizi, 2021) Hasil penelitian menunjukkan Motivasi, Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Husni (2022) dalam Penelitiannya menunjukkan *Spiritual leadership*, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin Kerja, *Spiritual leadership*, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja

Karyawan PT. Sarana tegal Intijaya

Prihatinni (2022) Komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Tingkat komitmen yang tinggi menjadi faktor pendukung utama dalam mendorong peningkatan kualitas kinerja guru. Di samping itu, kompetensi juga berperan penting terhadap kinerja guru; kemampuan dan keahlian yang memadai akan membantu guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Selanjutnya, motivasi kerja turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, di mana semangat dan dorongan kerja yang kuat mampu mendorong guru bekerja secara lebih efektif dan bertanggung jawab. Secara simultan, ketiga variabel tersebut komitmen, kompetensi, dan motivasi kerja secara kolektif memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru. Ketiganya saling melengkapi dalam menciptakan performa kerja yang unggul di lingkungan pendidikan.

Salah satu aspek unik dari yayasan ini adalah kebijakan bahwa setiap guru wajib mengikuti pembinaan rutin yang dirancang untuk memperkuat nilai-nilai *spiritual*, komitmen, dan profesionalisme mereka. Pembinaan ini bertujuan untuk membangun kedekatan emosional, meningkatkan kualitas iman, serta mendorong para guru untuk memahami dan mengamalkan visi-misi organisasi secara lebih mendalam. Hal ini menunjukkan bahwa yayasan tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pendekatan *holistik* dalam meningkatkan kualitas pendidikannya.

Fenomena ini menjadi menarik untuk diteliti karena terdapat kaitan erat antara pembinaan berbasis *spiritual* dengan pendekatan kepemimpinan yang diterapkan. *Spiritual leadership* (kepemimpinan berbasis *spiritual*) menjadi relevan karena pendekatan ini berorientasi pada pembangunan makna, nilai, dan kebermaknaan dalam pekerjaan. Kepemimpinan ini diharapkan dapat memperkuat dua aspek penting dalam organisasi, yaitu: 1. Komitmen organisasi, yang mencerminkan loyalitas guru terhadap yayasan serta sejauh mana mereka bertekad untuk mendukung visi-misi lembaga. 2. Motivasi kerja, yang mencakup dorongan para guru untuk melaksanakan tugas dengan penuh semangat, meskipun menghadapi tantangan dalam mengajar.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penting: apakah *Spiritual leadership* berperan signifikan dalam memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru? Dengan kata lain, apakah kepemimpinan berbasis *spiritual* dapat memperkuat pengaruh komitmen dan motivasi guru terhadap kinerja mereka?

Fokus pada Yayasan *Islamic Center Ar Rahmah* menjadi relevan karena budaya organisasinya yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam proses pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana pendekatan *Spiritual leadership* dapat diterapkan secara efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pendidikan. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi praktis bagi yayasan dan organisasi pendidikan lain di bawah JSIT untuk mengelola tenaga pendidik secara lebih efektif dan berbasis nilai dan bertujuan bisa memberikan kontribusi akademis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Namun, penelitian ini berargumen bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru, serta antara komitmen organisasi dan kinerja guru, tidaklah sederhana. Kepemimpinan *spiritual* diusulkan sebagai variabel moderasi yang memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan tersebut. Kepemimpinan *spiritual*, dengan penekanan pada nilai-nilai seperti integritas, kasih sayang, dan tujuan yang bermakna, diharapkan dapat meningkatkan *valence* (daya tarik penghargaan) bagi guru. Ketika guru merasakan bahwa pekerjaan mereka tidak hanya sekadar tugas, tetapi juga bagian dari panggilan *spiritual* yang lebih besar, motivasi *intrinsik* mereka akan meningkat secara signifikan. Demikian pula, kepemimpinan *spiritual* diharapkan dapat memperkuat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Dalam lingkungan yang dipimpin secara *spiritual*, guru akan merasa lebih terhubung dengan organisasi pada tingkat yang lebih dalam, yang meningkatkan loyalitas dan dedikasi mereka, dan pada akhirnya mendorong kinerja yang lebih baik.

Relevan dengan konteks Yayasan *Islamic Center Ar Rahmah* karena yayasan ini memiliki budaya organisasi yang kuat yang berakar pada nilai-nilai keislaman.

Kepemimpinan *spiritual* dianggap sangat penting dalam konteks ini untuk memelihara dan memperkuat nilai-nilai tersebut, serta untuk membentuk lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan *spiritual* guru. Penelitian ini berupaya untuk memberikan pemahaman yang lebih *komprehensif* tentang bagaimana kepemimpinan *spiritual* dapat diintegrasikan ke dalam praktik manajemen untuk meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan Islam.

Berdasar latar belakang diatas dan beberapa penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengangkat judul: **“Pengaruh *Spiritual Leadership* dalam memoderasi Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan *Islamic Center* Ar Rahmah Lumajang”**.

Penelitian ini mengangkat fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam konteks organisasi pendidikan berbasis agama. Yayasan *Islamic Center* Ar Rahmah memiliki ciri khas sebagai bagian dari jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT), yang menempatkan nilai-nilai *spiritual* dan pembinaan karakter sebagai inti dari budaya organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, beberapa masalah utama yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Tantangan dalam Mengintegrasikan Nilai-Nilai *Spiritual* ke dalam Kinerja Profesional Sebagai yayasan berbasis agama, integrasi nilai-nilai *spiritual* ke dalam praktik kerja profesional menjadi tantangan tersendiri. Kondisi guru yang belum komitmen dapat mencerminkan adanya keterbatasan dalam internalisasi nilai *spiritual* atau kurangnya motivasi kerja.
2. Hubungan Antara *Spiritual leadership* dan Kinerja Guru kondisi ini menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana pembinaan *spiritual* (yang mencerminkan *Spiritual leadership*) dapat memoderasi komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Apakah pembinaan *spiritual* efektif dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan, atau ada faktor lain yang perlu diperhatikan?

3. Komitmen Organisasi yang belum optimal, Sebagian guru mungkin memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah, yang dapat berdampak pada dedikasi dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan yayasan.
4. Motivasi Kerja yang tidak konsisten, Motivasi kerja para guru cenderung fluktuatif, dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, sehingga perlu ditingkatkan untuk mendukung kinerja yang konsisten. Sehingga perlu ditingkatkan secara berkelanjutan untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal dan konsisten.

C. Pembatasan Masalah

1. Lingkup Lokasi Penelitian: Penelitian ini hanya dilakukan di Yayasan *Islamic Center Ar Rahmah* di Tukum Lumajang, sebuah institusi pendidikan berbasis keagamaan.
2. Subjek Penelitian: Subjek penelitian terbatas pada guru yang bekerja aktif di yayasan *Islamic Center Ar Rahmah*

D. Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Guru Yayasan *Islamic Center Ar Rahmah Lumajang*?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Yayasan *Islamic Center Ar Rahmah Lumajang*?
3. Apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh dalam memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja guru Yayasan *Islamic Center Ar Rahmah*?
4. Apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh dalam memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja guru Yayasan *Islamic Center Ar Rahmah*?
5. Apakah *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan *Islamic Center Ar Rahmah*?

E. Tujuan

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru Yayasan *Islamic Center Ar Rahmah Lumajang*?
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru Yayasan *Islamic Center Ar Rahmah Lumajang*?

3. Untuk menganalisis pengaruh *spiritual leadership* dalam memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja guru Yayasan *Islamic Center Ar Rahmah*?
4. Untuk menganalisis peran *spiritual leadership* dalam memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja guru Yayasan *Islamic Center Ar Rahmah*?
5. Untuk menganalisis peran *spiritual leadership* terhadap kinerja guru Yayasan *Islamic Center Ar Rahmah*?

F. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

- a. Pengembangan Konsep *Spiritual leadership*: Penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang *Spiritual leadership*, khususnya dalam konteks pendidikan. Dengan menelaah bagaimana *Spiritual leadership* mempengaruhi kinerja, motivasi, dan komitmen, penelitian ini dapat memberikan pandangan baru dalam pengembangan teori kepemimpinan yang berbasis nilai spiritual.
- b. Peningkatan Pemahaman Komitmen dan Motivasi kerja Guru: Penelitian ini dapat memperdalam pemahaman tentang hubungan antara komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja. Dengan menghubungkan kedua faktor tersebut dengan *Spiritual leadership*, teori-teori yang ada dapat dikembangkan lebih lanjut untuk memahami dinamika dalam konteks pendidikan.
- c. Kontribusi pada Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM): Dengan mengkaji pengaruh *Spiritual leadership* terhadap kinerja guru, penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap kajian manajemen SDM di bidang pendidikan, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja para guru di lembaga pendidikan.

2. Manfaat kebijakan

- a. Mendorong perubahan atau penyesuaian dalam kebijakan pendidikan, khususnya dalam merumuskan kebijakan yang lebih holistik yang menggabungkan pendekatan spiritualitas dan motivasi intrinsik dalam sistem pendidikan. Sebagai contoh, kebijakan pengembangan

kepemimpinan yang lebih sensitif terhadap nilai-nilai spiritual bisa lebih diperkenalkan di kalangan kepala sekolah, manajer pendidikan, serta guru.

- b. Pengembangan kebijakan pendidikan, baik dalam konteks organisasi maupun manajemen guru. Dengan menyoroti pengaruh *Spiritual leadership*, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, Serta merumuskan kebijakan yang lebih terintegrasi dan mendalam dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja guru, yang akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan.

3. Manfaat Praktis.

- a. Peningkatan Kinerja Guru: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan *insight* kepada pihak yayasan dan sekolah mengenai cara-cara yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru melalui penerapan *Spiritual leadership* yang tepat. Penerapan *Spiritual leadership* dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.
- b. Pengembangan Program Kepemimpinan: Penelitian ini dapat digunakan oleh pihak yayasan *Islamic Center Ar Rahmah Tukum Lumajang* untuk mengembangkan atau memperbaiki program pelatihan kepemimpinan, terutama bagi para pemimpin di tingkat sekolah. Dengan memahami peran spiritual leadership, mereka dapat merancang pelatihan yang lebih relevan dan berdampak.
- c. Meningkatkan Komitmen dan Motivasi kerja Guru: Temuan dari penelitian ini dapat membantu pengelola sekolah untuk merancang kebijakan yang dapat memperkuat komitmen dan motivasi guru. Dengan meningkatkan keduanya, kinerja guru pun dapat meningkat, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pendidikan di Yayasan *Islamic Center Ar Rahmah*.

4. Manfaat isu serta aksi sosial

- a. Mengangkat isu tentang peran pemimpin yang tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada pembinaan nilai *spiritual*. Hal ini relevan dalam masyarakat yang semakin membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang humanis dan berbasis nilai.

- b. Meningkatnya kinerja guru melalui *Spiritual leadership*, guru dapat menjadi agen perubahan dalam menyebarkan nilai-nilai positif kepada siswa, rekan kerja, dan masyarakat sekitar. Hal ini memberikan dampak sosial yang lebih luas dalam membangun komunitas yang lebih disiplin, bermotivasi, dan berbasis nilai.

