PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI OLEH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DI SMA KRISTEN IMMANUEL PONTIANAK

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

DWI ARIFYANDI

NIM. B1023211004

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	:	Dwi Arifyandi
NIM	:	B1023211004
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	:	PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI OLEH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DI SMA KRISTEN IMMANUEL PONTIANAK.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa proposal skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan Pedoman Penulisan Karya Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Tahun 2024.

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 21 Januari 2025

(DWI ARIFYANDI)

NIM. B1023211004

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwi Arifyandi

NIM : B1023211004

Jurusan : Manajemen

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Konsentasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Ujian : 21 Januari 2025

Judul Tesis : Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Oleh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Di SMA Kristen Immanuel Pontianak.

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 21 Januari 2025

Dwi Arifyandi

NIM. B1023211004

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI OLEH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DI SMA KRISTEN IMMANUEL PONTIANAK

Penanggung Jawab Yuridis

Dwi Arifyandi
B1023211004

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Tgl Ujian Tugas Akhir (TA) : 21 Januari 2025

MAJELIS PENGUJI

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	TandaTangan
1	Pembimbing 1	Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si. NIP. 197509212000032005	7/2/25	
2	Pembimbing 2	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si NIP. 197402021998031001	18/2/25	
3	Penguji 1	Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si NIP. 197902182014042001	4/2/25	
4	Penguji 2	Hasanudin, S.E., M.M NIP. 198410012023211017	18/2/25	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Tugas Akhir (TA)

Pontianak
Koordinator Program Studi Manajemen

Bimoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP 199205082019031006

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya sehingga skripsi yang berjudul "Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi oleh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Di SMA Kristen Immanuel Pontianak" dapat diselesaikan. Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis di Universitas Tanjungpura Pontianak.

Berkat doa, bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Barkah, SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah senantiasa meluangkan waktu dan bersedia memberikan saran, bimbingan, dan motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan petunjuk, bimbingan serta penjelasan yang sangat berguna hingga terselesainya skripsi ini.
6. Ibu Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si., sebagai Dosen Penguji I yang telah memberikan ide serta saran untuk kesempurnaan skripsi yang telah disusun serta meluangkan waktunya untuk hadir dalam Sidang Skripsi penulis.
7. Bapak Hasanudin, S.E., M.M., sebagai Dosen Penguji II yang telah memberikan ide serta saran untuk kesempurnaan skripsi yang telah disusun serta meluangkan waktunya untuk hadir dalam Sidang Skripsi penulis.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura terutama para Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat selama masa aktif perkuliahan.

9. Seluruh Staf Akademik, Tata Usaha, Staf Perpustakaan, Staf Kebersihan dan Keamanan serta semua pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah banyak membantu selama masa aktif perkuliahan.
10. Orang tua tercinta Ibu Miau Cu yang selalu memberikan dukungan dan doa yang terbaik.
11. Saudara terkasih Adi Prasetya, S.E., yang telah memberikan dukungan penuh dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Guru-guru di SMA Kristen Immanuel yang telah membantu melakukan pengisian kuesioner sehingga dapat terselesainya skripsi ini
13. Teman-teman yang selalu memberikan dukungan, semangat, doa dan menjadi tempat berkeluh kesah selama penulisan skripsi, serta teman-teman Manajemen Malam angkatan 2021 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dari segi penulisannya, namun demikian penulis telah berusaha sebaik mungkin dalam penyusunan skripsi ini berdasarkan dari pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dan literatur. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kalangan yang memerlukannya.

Pontianak, Januari 2025

Dwi Arifyandi

NIM. B1023211004

PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI OLEH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DI SMA KRISTEN IMMANUEL PONTIANAK

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh spiritual leadership terhadap kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru di SMA Kristen Immanuel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritual leadership memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja guru. Selain itu, kualitas kehidupan kerja terbukti berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru dan kepuasan kerja. Namun, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru. Efek tidak langsung spiritual leadership terhadap kinerja melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja juga tidak signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa spiritual leadership lebih berperan secara langsung dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dibandingkan melalui mediasi. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat penerapan spiritual leadership dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja guna mendukung kinerja guru secara optimal.

Kata kunci: *Spiritual Leadership*, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

THE INFLUENCE OF SPIRITUAL LEADERSHIP ON TEACHER PERFORMANCE MEDIATED BY QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION AT SMA KRISTEN IMMANUEL PONTIANAK

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of spiritual leadership on the quality of work life, job satisfaction, and teacher performance at SMA Kristen Immanuel. The research findings indicate that spiritual leadership has a positive impact on the quality of work life and teacher job satisfaction. Additionally, the quality of work life directly contributes to improving teacher performance and job satisfaction. However, job satisfaction does not have a significant direct effect on teacher performance. The indirect effect of spiritual leadership on performance through the quality of work life and job satisfaction is also not significant. These findings suggest that spiritual leadership plays a more direct role in enhancing the quality of work life and job satisfaction rather than through mediation. Therefore, it is crucial to strengthen the implementation of spiritual leadership and improve the quality of work life to optimally support teacher performance.

Keywords: *Spiritual Leadership, Quality Of Work Life, Job Satisfaction, Teacher Performance*

PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI OLEH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DI SMA KRISTEN IMMANUEL PONTIANAK

RINGKASAN SKRIPSI

1. Latar Belakang

Di era globalisasi yang terus berkembang pesat, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan dinamis. Kinerja SDM yang unggul tidak hanya dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan produktivitas, tetapi juga untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, budaya, dan tuntutan pasar global (Kasmawati, 2023). Dalam konteks ini, pengembangan SDM yang kompeten, inovatif, dan berdaya saing menjadi kunci bagi organisasi untuk tetap relevan dan mampu bersaing di panggung internasional. Pengembangan SDM yang berkelanjutan menjadi elemen krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi di tengah persaingan yang semakin kompleks (Mitrohardjono, 2020).

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal berperan aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan sumber daya manusia. Menurut penelitian Fahrudin *et al*., (2023), guru adalah aset terpenting dalam sebuah sekolah, sehingga diperlukan strategi yang memastikan guru memiliki pengetahuan, keterampilan, serta standar yang efektif untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran dan perkembangan siswa (Ertürk, 2022). Peningkatan kinerja guru dilakukan melalui pendekatan kepemimpinan, yang pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain agar mendukung visi dan misi organisasi (Octavia & Savira, 2017). Pandangan mengenai kinerja guru dalam konteks di atas menekankan pentingnya peran guru sebagai aset berharga dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan sumber daya manusia.

2. Rumusan Masalah

a. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* terhadap kualitas kehidupan kerja di SMA Kristen Immanuel?
b. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* terhadap kepuasan kerja di SMA Kristen Immanuel.
c. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja guru di SMA Kristen Immanuel?
d. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru di SMA Kristen Immanuel?
e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Kristen Immanuel?
f. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di SMA Kristen Immanuel?
g. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja guru melalui kualitas kehidupan kerja di SMA Kristen Immanuel?
h. Bagaimana pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA Kristen Immanuel?

3. Tujuan Penelitian

a. Mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kualitas kehidupan kerja di SMA Kristen Immanuel.
b. Mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kepuasan kerja di SMA Kristen Immanuel.
c. Mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja guru di SMA Kristen Immanuel.
d. Mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru di SMA Kristen Immanuel.
e. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Kristen Immanuel.
f. Mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di SMA Kristen Immanuel.

g. Mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja guru melalui kualitas kehidupan kerja di SMA Kristen Immanuel.
h. Mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA Kristen Immanuel.

4. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik kuesioner atau angket. Data kuesioner diolah menggunakan bantuan aplikasi Smart PLS 4. Populasi dalam penelitian ini meliputi guru-guru di SMA Kristen Immanuel Pontianak.

5. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa spiritual leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang berbasis nilai spiritual dapat secara nyata meningkatkan kualitas kehidupan kerja para guru.
b. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa spiritual leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan berbasis nilai spiritual tidak hanya berdampak pada lingkungan kerja, tetapi juga memainkan peran penting dalam menciptakan rasa puas dalam pekerjaan.
c. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan berbasis nilai spiritual dapat meningkatkan kinerja guru secara langsung. Kepala sekolah atau pemimpin yang menerapkan spiritual leadership berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi intrinsik, dan memberikan rasa tujuan dalam pekerjaan.
d. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja *(Quality of Work Life/QWL)* secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja guru. Ini berarti bahwa semakin baik kualitas

kehidupan kerja yang dirasakan oleh guru, semakin tinggi produktivitas dan kinerja mereka. Kualitas kehidupan kerja mencakup berbagai aspek penting seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pengakuan atas kontribusi, hubungan kerja yang positif, serta dukungan lingkungan kerja yang memadai.

e. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja guru, meskipun penting, tidak secara langsung menentukan peningkatan kinerja mereka. Dengan kata lain, rasa puas dalam pekerjaan saja belum cukup untuk mendorong guru mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih produktif.
f. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja *(Quality of Work Life/QWL)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang berkualitas, yang mencakup aspek fisik, emosional, dan sosial, dapat meningkatkan rasa puas para guru terhadap pekerjaan mereka.
g. Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *spiritual leadership* tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja guru melalui kualitas kehidupan kerja. Ini mengindikasikan bahwa peran kualitas kehidupan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara spiritual leadership dan kinerja guru kurang kuat.
h. Hasil pengujian hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa *spiritual leadership* tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Ini berarti bahwa meskipun spiritual leadership dapat meningkatkan kepuasan kerja, dampaknya tidak cukup kuat untuk memengaruhi kinerja guru melalui jalur mediasi kepuasan kerja.

6. Kesimpulan dan Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa lima hipotesis menunjukkan positif signifikan dan tiga lainnya tidak signifikan. Adapun pengaruh yang tidak

signifikan diantaranya adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi SMA Kristen Immanuel Pontianak dalam penerapan *spiritual leadership*, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain guna mengetahui bagaimana pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut. Teknik lain seperti wawancara dan studi dokumen juga dapat ditambahkan untuk memperkuat data dukung penelitian.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI iii
LEMBAR YURIDIS iv
KATA PENGANTAR v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN SKRIPSI ix
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 13
1.2.1 Pernyataan Masalah 13
1.2.2 Pertanyaan Penelitian 13
1.3 Tujuan Penelitian 14
1.4 Kontribusi Penelitian 15
1.4.1. Kontribusi Teoritis 15
1.4.2. Kontribusi Praktis 15
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 17
2.1 Landasan Teori 17
2.1.1 Spiritual Leadership 17
2.1.2 Kualitas Kehidupan Kerja 23
2.1.3 Kepuasan Kerja 29
2.1.4 Kinerja Guru 33
2.2 Kajian Empiris 39
2.3 Hubungan Antar Variabel 46
2.3.1 Hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan Kualitas Kehidupan Kerja 46
2.3.2 Hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan Kepuasan Kerja 47
2.3.3 Hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan Kinerja Guru 48
2.3.4 Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Guru 49
2.3.5 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru 49
2.3.6. Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja 50
2.3.7 Hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan Kinerja Guru Melalui Kualitas Kehidupan Kerja 51
2.3.8 Hubungan antara *Spiritual Leadership* dengan Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja 52

BAB III METODE PENELITIAN 53

3.1. Bentuk Penelitian....53
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian....53
3.3. Data Penelitian....53
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data....54
3.4. Populasi dan Sampel....55
3.5. Variabel Penelitian....56
3.6 Structural Equation Modeling (SEM)....61
3.7 Partial Least Square (PLS)....61

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN....66
4.1 Hasil....66
4.1.1 Karakteristik Responden....66
4.2 Evaluasi Model Pengukuran *(Outer Model)*....67
4.2.1 Outer Loading....67
4.2.2 Uji Reliabilitas....68
4.2.3 Analisis *Discriminant Validity (Heterotrait-Monotrait Ratio/HTMT)*....69
4.2.4 Analisis Model Fit dan R-Square (R^2)....70
4.3 Structural Model (Inner Model)....71
4.3.1 Pengujian Hipotesis....71

BAB V PENUTUP....83
5.1 Kesimpulan....83
5.2 Implikasi Penelitian....84
5.3 Keterbatasan Penelitian....84

DAFTAR PUSTAKA....85

LAMPIRAN....95

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Nilai UTBK Sekolah Kristen Immanuel Pontianak 11
Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Sekolah Kristen Immanuel Pontianak 11
Tabel 2. 1 Kajian Penelitian Terdahulu 39
Tabel 3. 1 Skala Model Likert 55
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian 58
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden 66
Tabel 4. 2 Hasil Uji Outer Loading 67
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas 68
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Discriminant Validity 69
Tabel 4. 5 Hasil Uji Model Fit dan R-Square (R2) 70
Tabel 4. 6 Hasil Uji Hipotesis 71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 TABULASI DATA KUESIONER..... 95
Lampiran 2 HASIL UJI OUTER MODEL DENGAN SMARTPLS 4..... 98
Lampiran 3 HASIL UJI INNER MODEL DENGAN SMARTPLS 4..... 100
Lampiran 4 KUESIONER..... 101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi yang terus berkembang pesat, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan dinamis. Kinerja SDM yang unggul tidak hanya dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan produktivitas, tetapi juga untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, budaya, dan tuntutan pasar global (Kasmawati, 2023). Dalam konteks ini, pengembangan SDM yang kompeten, inovatif, dan berdaya saing menjadi kunci bagi organisasi untuk tetap relevan dan mampu bersaing di panggung internasional. Pengembangan SDM yang berkelanjutan menjadi elemen krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi di tengah persaingan yang semakin kompleks (Mitrohardjono, 2020). Dalam konteks organisasi, kinerja tidak hanya mencakup pencapaian target keuangan, tetapi juga mencakup aspek operasional, strategis, dan perilaku yang berperan dalam pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Pengukuran kinerja yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa sumber daya dikelola dengan baik, keputusan strategis diambil berdasarkan data yang akurat, serta ada perbaikan berkelanjutan dalam proses kerja. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, budaya organisasi, sumber daya manusia, teknologi, serta lingkungan eksternal (Tari Utama, 2021). Oleh karena itu, penilaian terhadap kinerja memerlukan pendekatan yang komprehensif, dengan mempertimbangkan metrik yang mencakup berbagai aspek operasional, finansial, dan non-finansial. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran krusial dalam menentukan kinerja suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah. Kualitas SDM di lingkungan sekolah, mulai dari tenaga pendidik hingga staf administrasi, secara langsung berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan keberhasilan siswa (Yazid & Mulyanto, 2022). Dalam konteks sekolah, Revynatasya (2022) mengatakan pengelolaan kinerja SDM bukan hanya tentang meningkatkan

kompetensi individu, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan kondusif untuk pertumbuhan akademik dan personal siswa.

Sekolah di Indonesia dimulai pada masa penjajahan Belanda yang dimana difungsikan untuk mendidik kaum pribumi dengan tujuan menciptakan tenaga kerja yang dapat membantu administrasi kolonial (Nasir *et al*., 2024). Salah satu sistem pendidikan yang diterapkan adalah sekolah-sekolah untuk para bangsawan pribumi (Eerste Klasse) dan sekolah-sekolah untuk rakyat biasa (Tweede Klasse). Namun, peran misionaris dan organisasi keagamaan juga penting dalam perkembangan pendidikan di Indonesia. Mereka mendirikan sekolah-sekolah untuk menyebarkan agama serta mendidik anak-anak pribumi. Salah satu sekolah yang penting dalam sejarah Indonesia adalah Taman Siswa, yang didirikan oleh Ki Hajar Dewantara pada tahun 1922 (Nata, 2020). Taman Siswa menekankan pendidikan yang mengutamakan kemerdekaan berpikir dan semangat nasionalisme, yang kelak berpengaruh pada pendidikan Indonesia setelah kemerdekaan. Setelah Indonesia merdeka, sistem pendidikan mengalami perubahan besar. Pemerintah Indonesia mulai membentuk sistem pendidikan nasional yang lebih inklusif dengan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pembangunan sekolah-sekolah dasar hingga perguruan tinggi diperluas, dan pendidikan menjadi hak bagi setiap warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 (Nasution *et al*., 2023). Pada abad ke-21, teknologi mulai memengaruhi sistem pendidikan, sekolah-sekolah mulai menerapkan penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran seperti internet, komputer, dan perangkat teknologi lainnya menjadi bagian penting dalam pembelajaran modern, sehingga memungkinkan terjadinya transformasi pendidikan yang lebih fleksibel dan global (Anjarini, 2017).

Menurut Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi atau Kemendikbud (2023), sekolah wajib menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar secara sistematis, terstruktur, dan berjenjang. Sekolah bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Selain itu, sekolah juga berperan dalam membentuk karakter, memberikan pendidikan nilai-nilai moral, serta mempersiapkan peserta didik

untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau memasuki dunia kerja. Kemendikbudristek menekankan pentingnya sekolah sebagai lingkungan pendidikan yang mendorong tumbuhnya sikap kritis, kreatif, dan kolaboratif pada peserta didik, sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan global. Dalam konteks yang lebih luas, sekolah tidak hanya menjadi tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga memainkan peran penting dalam membentuk generasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan dunia yang semakin kompleks (Kemendikbudristek, 2023). Kinerja sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM, baik dari segi guru, tenaga kependidikan, maupun pengelola sekolah itu sendiri. Dengan SDM yang kompeten dan berkomitmen, sekolah mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga siap menghadapi tantangan global melalui keterampilan berpikir kritis, kemampuan berkolaborasi, dan kreativitas yang tinggi. Hal ini menegaskan bahwa optimalisasi kinerja SDM di sekolah menjadi kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih luas, terutama di era globalisasi yang menuntut kesiapan generasi muda dalam berbagai aspek kehidupan (Yazid & Mulyanto, 2022).

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal berperan aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan sumber daya manusia. Menurut penelitian Fahrudin *et al*., (2023), guru adalah aset terpenting dalam sebuah sekolah, sehingga diperlukan strategi yang memastikan guru memiliki pengetahuan, keterampilan, serta standar yang efektif untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran dan perkembangan siswa (Ertürk, 2022). Peningkatan kinerja guru dilakukan melalui pendekatan kepemimpinan, yang pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain agar mendukung visi dan misi organisasi (Octavia & Savira, 2017). Pandangan mengenai kinerja guru dalam konteks di atas menekankan pentingnya peran guru sebagai aset berharga dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan sumber daya manusia. Globalisasi memaksa individu, termasuk guru, untuk terus mengembangkan kompetensi guna menghadapi persaingan di pasar kerja (Nata, 2020), yang dimana sekolah sebagai institusi pendidikan formal harus berperan aktif dalam mendukung peningkatan kualitas

pendidikan (Kamil & Munastiwi, 2023). Menurut penelitian Kakiay (2017), kinerja guru sangat dipengaruhi oleh strategi kepemimpinan yang diterapkan di sekolah. Kepemimpinan yang efektif mampu mempengaruhi dan memotivasi guru untuk mendukung visi dan misi sekolah, serta memenuhi kebutuhan pembelajaran siswa. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja guru harus mencakup pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan standar yang relevan, sehingga guru dapat menjalankan peran mereka secara efektif dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan siswa. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat dan berfokus pada pengembangan profesional guru sangat penting untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik (Kakiay, 2017).

Pemimpin di sebuah lembaga pendidikan harus memiliki jiwa religius, tegas dalam pengambilan keputusan, adil dalam segala hal, dan bijaksana karena dipercaya mampu menjadi panutan bagi bawahannya (Lahagu, 2023). Seorang pemimpin merupakan agen perubahan yang terpenting. maka salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam pengembangan individu seorang pemimpin di antaranya adalah dengan menerapkan kepemimpinan spiritual. Kepemimpinan spiritual dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang sangat mementingkan nilai-nilai etis dan menjunjung tinggi prinsip-prinsip spiritual (Nurabadi *et al*., 2021). Pemimpin dengan pendekatan ini bekerja dengan tujuan memuaskan hati, memberdayakan, menyembuhkan, dan memberikan manfaat kepada semua orang yang berinteraksi dengan mereka. Kepemimpinan semacam ini tidak hanya berfokus pada keuntungan finansial, tetapi juga memberikan hati dan jiwa mereka dalam setiap tindakan (Karadağ *et al*., 2020). Mereka terlibat sepenuhnya dalam aktivitas organisasi yang mereka pimpin sebagai bentuk komitmen yang mendalam terhadap spiritualitas.

Pemimpin dalam dunia pendidikan, seperti kepala sekolah, harus memiliki jiwa religius, bijaksana, serta kepemimpinan yang memiliki visi yang relevan dengan tantangan masa kini dan menegakkan kedisiplinan (Pangulu & Tumbelaka, 2021). Di tangan kepala sekolah inilah masa depan lembaga pendidikan bergantung. Dalam kepemimpinan, terdapat hubungan antar manusia,

yakni hubungan pengaruh dari pemimpin dan kepatuhan serta ketaatan dari para pengikut yang dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin (Boeske, 2023). Pengikut merasakan pengaruh kekuatan dari pemimpin mereka, yang kemudian membangkitkan rasa ketaatan secara spontan. Sebagai pemimpin utama dalam sebuah institusi pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab untuk merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas dalam memajukan pendidikan (Yuliyanti, 2018). Selain kepala sekolah, guru juga memegang peranan yang sangat penting dalam proses belajar mengajar. Guru memiliki beberapa peran penting dan tanggung jawab yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apa pun. Oleh karena itu, guru sebaiknya mempersiapkan diri untuk menjadi lebih progresif dan produktif dalam semua kegiatan belajar mengajar, termasuk dalam hal pengembangan kepribadian mereka *(Fahrudin et al*., 2023).

Kepemimpinan spiritual merupakan bidang yang sedang berkembang dalam bidang studi, dengan banyak penelitian yang menunjukkan perlunya spiritualitas di tempat kerja (Kakiay, 2017). Literatur spiritual menurut Fry *et al*. (2017) mengungkapkan lima nilai yang konsisten dengan individu yang spiritual. Nilai-nilai tersebut meliputi menemukan makna, cinta altruistik, kesadaran diri, visi, dan keaslian. Nilai-nilai tertentu bertindak sebagai payung besar yang memungkinkan untuk mempelajari subnilai seperti; iman, berdoa, berpikir positif, dan kerendahan hati. Meskipun kepemimpinan spiritual telah menarik perhatian akademis terutama pada abad ke-21, konsep spiritualitas bukanlah hal baru. Sejak tahun 1992, telah ada upaya ekstensif untuk mengintegrasikan konsep spiritualitas ke dalam tempat kerja, karena orang-orang menghabiskan lebih banyak waktu dan mengejar kebermaknaan di tempat kerja (Fry & Chi, 2024). Spiritualitas dijelaskan dan diintegrasikan ke dalam berbagai konsep dan nilai seperti keseimbangan, kemurnian, cinta dan kepedulian terhadap kepentingan orang lain, makna hidup, hidup dalam harmoni dengan alam semesta, dan kesadaran akan sesuatu atau seseorang yang lebih dari diri sendiri (Tuhan atau energi) yang menyediakan energi (Samul, 2020). Penelitian kepemimpinan selanjutnya setelah tahun 2003 yang mengintegrasikan unsur-unsur spiritualitas, antara lain penelitian

Fry, Vitucci & Cedillo, 2005; Reave 2005; Pawar 2009; Freeman, 2011 Jireh & Kodrat, 2015;Wong *et al*., 2015.

Menurut Reinaldo & Wellem (2024) kualitas kehidupan kerja adalah aspek-aspek yang memengaruhi kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja. QWL mencakup berbagai faktor yang mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan juga secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja *(quality of work life)* dalam sebuah perusahaan (Rachmawan *et al*., 2020). Beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian Jalil (2021), Reinaldo & Wellem (2024), Rachmawan & Nita Aryani (2020) sepakat menyatakan kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai, di mana lingkungan kerja yang positif berperan penting dalam menciptakan motivasi, produktifitas, dan komitmen karyawan. Dengan demikian, untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus memastikan bahwa mereka menciptakan iklim kerja yang mendukung, yang tidak hanya mendorong produktivitas tetapi juga memperhatikan kesejahteraan fisik dan emosional para karyawan (Jalil, 2021). *Quality of work life* yang baik akan membuat karyawan merasa lebih terlibat dan bersemangat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja mereka secara keseluruhan.

Selain kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja juga diyakini memiliki peran yang kuat dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja (Yulianti *et al*., 2022). Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif yang dialami oleh pekerja terhadap pekerjaan mereka, mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja, dukungan dari pimpinan, kompensasi, serta pengakuan terhadap kinerja (Islamy, 2019). Ketika guru merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut Yanti (2023) kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana seorang guru merasa puas dengan pekerjaannya, maupun peluang pengembangan karier. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk bekerja lebih giat, memiliki loyalitas yang tinggi, serta mengurangi tingkat stres

atau kelelahan kerja. Guru yang merasa puas cenderung memiliki komitmen yang lebih besar untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami kepuasan kerja guru yang berkontribusi terhadap prestasi siswa. Faktor-faktor seperti gaji yang layak, pengakuan atas pencapaian kerja, rasa tanggung jawab yang seimbang, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan untuk pengembangan profesional, semuanya berkontribusi terhadap tingkat kepuasan tersebut. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih mungkin untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar, membimbing, dan mendukung siswa yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan prestasi siswa, menciptakan lingkungan sekolah yang lebih baik, dan mendukung tujuan pendidikan jangka panjang (Kakiay, 2017). Oleh karena itu, para pembuat kebijakan pendidikan perlu memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja guru agar dapat mendukung mereka dalam menjalankan peran pentingnya di masyarakat. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek material seperti gaji, tetapi juga dengan faktor non-material seperti rasa dihargai, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kesempatan untuk berkembang (Gilman *et al*., 2023). Penelitian (Kawiana, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pemimpin yang spiritual umumnya menekankan nilai-nilai moral, kepercayaan, dan kesejahteraan seluruh anggota organisasi yang pada akhirnya meningkatkan rasa kepuasan guru terhadap pekerjaan mereka.

Dengan adanya persaingan yang sangat tinggi di antara lembaga pendidikan di Kota Pontianak, pentingnya peran seorang pemimpin yang memperhatikan kepuasan guru dan kualitas kehidupan kerja menjadi sorotan utama dalam menjaga keberhasilan serta kelangsungan, terutama di tengah situasi peralihan kurikulum saat ini. Menurut Octavia & Savira (2017) kolaborasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru akan membawa dampak positif terhadap organisasi. Guru yang menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen serta produktivitas mereka di perusahaan (Jalil, 2021), sekaligus membawa harapan yang besar untuk mempertahankan posisi mereka dalam organisasi (Shahat *et al*., 2024). Kepuasan kerja ini kemudian berperan

sebagai mediator penting yang menjembatani hubungan antara kepemimpinan dan kinerja (Permana & Irfani, 2021). Guru yang merasa puas dengan lingkungan kerja, didukung oleh kepemimpinan yang spiritual, cenderung bekerja lebih efektif, lebih berkomitmen, dan lebih inovatif dalam pembelajaran. Pada gilirannya, ini berdampak pada kualitas pendidikan yang lebih baik serta pencapaian tujuan organisasi sekolah.

Menurut penelitian Nurabadi *et al*., (2021) terdapat pengaruh langsung *spiritual leadership* terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilaporkan oleh Manel *et al*.,(2023), Nurgazali .,(2020), Desi *et al*.,(2020), Azlimin & Juslan (2021). Hasil-hasil penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki kemampuan untuk meningkatkan motivasi, memperkuat komitmen, dan meningkatkan kualitas kerja para guru, yang pada akhirnya memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja keseluruhan mereka. *Spiritual leadership* memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karena pendekatan ini menekankan pada nilai-nilai seperti integritas, makna hidup, dan kesejahteraan emosional, yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermakna dan harmonis (Wong *et al*., 2015). Ketika para pemimpin spiritual memberikan dukungan emosional dan memfasilitasi pertumbuhan pribadi, karyawan akan merasa lebih dihargai dan terpenuhi secara emosional, sehingga hal ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja (Ertürk, 2022). Penelitian serupa oleh Chen & Huang (2023), Nurgazali *et al*., (2020), dan Manel *et al*., (2023) juga menunjukkan hasil yang sama, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Di dalam penelitian Rachmawan *et al*., (2020), Dorji *et al*., (2019, Jalil (2021) juga sepakat menyatakan adalnya pengaruh yang besar antara kepemimpinan spiritual dengan kinerja pekerja yang dimediasi oleh kualitas kehidupan kerja. Di sisi lainnya, Manel *et al*., (2023), dan Chen & Huang., (2023) secara tegas menyatakan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu dalam

lingkungan kerjanya, semakin besar pula kontribusi mereka terhadap peningkatan kinerja. Namun, temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian Nurgazali *et al.*, (2020) yang menyatakan tidak ada hubungan di antara keduanya. Ketidakkonsistenan temuan ini memicu keinginan para peneliti untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait variabel-variabel yang memengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, guna memperoleh pemahaman dan memperjelas hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja di lingkungan yang berbeda.

Penelitian ini dilakukan di SMA Kristen Immanuel yang awal mulanya didirikan pada tahun 1948 dengan nama "*Lok Yok*" (yang berarti "sukacita"). Pada tahun 1953, dibentuklah Yayasan Gereja Protestan Kampung Bali dengan akta yayasan No. 8 tanggal 18 September 1953 dengan tujuan untuk mengelola aset gereja agar dapat berjalan dengan baik, termasuk di dalamnya adalah sekolah "*Lok Yok*". Pada perkembangan selanjutnya sekolah tersebut berubah nama menjadi Sekolah Swasta Kristen yang merupakan sekolah nasional berbahasa Indonesia. SMA Kristen Immanuel telah berdiri sejak tahun 2002 di Jl. Letjen Sutoyo dengan ijin operasional SK Walikota No. 364 Tahun 2004. Sekolah yang bersemboyan *smart, wise and accountable* itu merupakan sekolah berkualitas yang telah mendapatkan pengakuan resmi sebagai sekolah model dan pusat sumber belajar. Siswa - siswi SMA Kristen Immanuel telah rutin mengukir prestasi di dalam ajang Olimpiade Sains tingkat Provinsi maupun Nasional. SMA Kristen Immanuel juga menyandang predikat nilai rata-rata Ujian Nasional tertinggi di Provinsi Kalimantan Barat pada tahun 2022 dan 2023. SMA Kristen Immanuel merupakan salah satu sekolah yang menerapkan prinsip spiritual di Pontianak Kalimantan Barat dan tentunya juga menerapkan sistem *spiritual leadership* dalam mengatur dan menjalankan lembaganya. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimana *spiritual leadership* bekerja di lembaga tersebut dan apakah memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja dan tingkat kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja guru di dalamnya.

Dalam wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Kristen Immanuel Pontianak, Bapak Siaw Leng, S.T., M.Si., beliau menjelaskan bahwa

kepemimpinan spiritual di sekolah ini sangat kuat. Hal ini karena SMA Kristen Immanuel menerapkan gaya kepemimpinan yang berlandaskan nilai kasih yang diajarkan oleh Tuhan Yesus. Sebelum memulai kegiatan sekolah, diadakan sesi devotion atau doa bersama yang melibatkan kepala sekolah, koordinator, pejabat struktural, guru, dan staf kantor. Praktik ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa ketergantungan kepada Tuhan dalam setiap aktivitas yang dilakukan di sekolah. Selain itu, beliau juga menekankan pentingnya menjaga kualitas kehidupan kerja di lingkungan sekolah sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Proses penyelesaian masalah di sekolah dilakukan secara terbuka guna mengurangi konflik antar pekerja dan menciptakan suasana kerja yang nyaman serta mendukung produktivitas. Kepuasan kerja guru juga menjadi perhatian di SMA Kristen Immanuel Pontianak, dengan dukungan berupa pemberian reward seperti gaji ke-13, komisi dari kegiatan olimpiade, dan kesempatan pengembangan karir yang jelas, seperti pengangkatan dari guru tidak tetap menjadi guru tetap madya atau guru tetap yayasan.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengeksplorasi bagaimana penerapan kepemimpinan yang dimediasi kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja tersebut dapat memengaruhi kinerja guru dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan oleh sekolah tersebut. Penulis memilih lembaga pendidikan tersebut karena SMA Kristen Immanuel Pontianak memiliki berbagai keunggulan dari lembaga sejenis. Terbukti dilansir dari laman website Itmpt.ac.id sekolah SMA Immanuel Pontianak memperoleh posisi ke-2 di provinsi Kalimantan Barat berdasarkan hasil nilai ujian UTBK posisi ke-1 pada tahun 2022, dan posisi ke-1 pada tahun 2023 serta memiliki berbagai prestasi yang didapat oleh siswa, baik prestasi yang skalanya nasional hingga internasional. Hal ini membuat penulis ingin meneliti faktor apa saja yang menyebabkan SMA Kristen Immanuel Pontianak tersebut lebih unggul dibandingkan dengan sekolah yang serupa lainnya. Berdasarkan yang telah diamati pada SMA Kristen Immanuel Pontianak tersebut diharapkan memberikan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya dalam hal ini menghasilkan peserta didik yang unggul. Berikut adalah data prestasi SMA

Kristen Immanuel Pontianak berdasarkan hasil ujian UTBK tahun 2022, dan 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tabel 1. 1 Nilai UTBK Sekolah Kristen Immanuel Pontianak

Tahun	Rank Nasional	Rank Provinsi	Nilai (rata-rata)
2022	160	1	565,236
2023	159	1	568,218

Sumber: BPMP Kalimantan Barat

Penilaian kinerja guru juga dilakukan per tahunnya dengan tujuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, membantu guru dalam mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, serta memastikan standar pendidikan yang konsisten dan berkualitas. Dengan demikian, penilaian ini bukan hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai motivator untuk pengembangan diri yang berkelanjutan. Berikut adalah data penilaian kinerja guru SMA Kristen Immanuel Pontianak tahun 2022 dan 2023:

Tabel 1.2
Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Sekolah Kristen Immanuel Pontianak

Tahun	Semester	Rata Rata	Klasifikasi
2022	Ganjil	3,80	Sangat Baik
	Genap	3,82	Sangat Baik
2023	Ganjil	3,83	Sangat Baik
	Genap	3,86	Sangat Baik

Sumber: SMA Kristen Immanuel Pontianak

Peningkatan prestasi siswa dan kinerja pada guru di SMA Kristen Immanuel pada Tabel 1.1 dan 1.2 menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan oleh sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM dan lingkungan kerja telah berhasil. Hal ini mencerminkan efektivitas strategi manajemen sekolah dalam memotivasi dan mendukung para guru, baik melalui penguatan kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja yang diperhatikan, maupun peningkatan kepuasan kerja. Peningkatan tersebut juga menjadi indikasi bahwa guru-guru semakin mampu beradaptasi dengan tantangan pendidikan, menjaga kualitas

pengajaran, serta berkontribusi lebih optimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan sekolah. Salah satu faktor utama yang dianggap berkontribusi terhadap peningkatan prestasi ini adalah kepemimpinan spiritual yang diterapkan oleh pimpinan sekolah (Lahagu, 2023). Kepemimpinan spiritual di sekolah mencakup nilai-nilai moral, etika, dan spiritualitas yang mampu membangun lingkungan kerja yang positif serta meningkatkan semangat para guru (Bima, 2019). Namun, selain kepemimpinan spiritual, terdapat faktor lain yang juga sangat berpengaruh terhadap kinerja, yaitu kepuasan kerja (Kakiay, 2017) dan kualitas kehidupan kerja (Jalil, 2021). Guru yang merasa puas dengan kondisi lingkungan kerjanya dan memiliki kualitas hidup yang baik cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam melaksanakan tugas pengajaran. Dengan demikian, penting untuk menggali lebih dalam mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja dalam kinerja guru, terutama dalam konteks kepemimpinan spiritual yang diterapkan di SMA Kristen Immanuel. Berdasarkan konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja merupakan langkah yang sangat penting. Dengan memahami hubungan keempat variabel ini, diharapkan sekolah dapat mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang perlu diperbaiki atau dipertahankan untuk menciptakan kepuasan kerja yang semakin baik, sehingga kinerja guru terus meningkat dan prestasi di SMA Kristen Immanuel Pontianak dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Adanya penerapan gaya kepemimpinan spiritual yang cocok, yang diperkuat kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja yang akan berkontribusi dalam memediasi peningkatan kinerja individu. Oleh karena itu, mengingat latar belakang yang telah diuraikan, penulis merasa tertarik untuk mengambil judul penelitian dengan fokus pada "Pengaruh *Spiritual Leadership* Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Oleh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja."

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengeksplorasi bagaimana penerapan kepemimpinan yang dimediasi kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja tersebut dapat memengaruhi kinerja guru dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan oleh sekolah tersebut. Saat ini, Bapak Siaw Leng, S.T., M.Si., yang baru menjabat sebagai kepala sekolah selama empat bulan, sejak Juni 2024 menghadapi tantangan besar dalam menjaga tradisi prestasi siswa yang telah diraih oleh sekolah ini. Sebagai kepala sekolah baru, Bapak Siaw Leng diberi kepercayaan untuk memastikan bahwa kinerja guru tetap terjaga dan mampu mendukung prestasi siswa. Kepemimpinan di dalam Bapak Siaw Leng pun bukan baru ia pelajari, ia pernah menjabat sebagai komite sekolah (posisi di dalam struktur organisasi sejajar dengan kepala sekolah) selama tiga tahun yang berperan mendampingi kepala sekolah, ia telah menginternalisasi nilai-nilai kepemimpinan spiritual.

Oleh karena itu, penelitian ini mencoba menelaah apakah pengalaman dan pemahaman kepemimpinan spiritual yang telah ia kembangkan dapat membantu dalam menjalankan amanah tersebut. Masalah utama dalam penelitian ini adalah apakah penerapan kepemimpinan spiritual oleh Bapak Siaw Leng mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja guru melalui mediasi dari kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja, serta apakah ia mampu memenuhi ekspektasi yang diamanahkan oleh sekolah dalam mempertahankan prestasi yang telah diraih.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pernyataan masalah di atas, peneliti dapat merusmuskan pertanyaan peneliti mengenai masalah yang ada sebagai berikut:

1. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja di SMA Kristen Immanuel?
2. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMA Kristen Immanuel?

3. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Kristen Immanuel?

4. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Kristen Immanuel?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Kristen Immanuel?

6. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMA Kristen Immanuel?

7. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh tehadap kinerja guru melalui kualitas kehidupan kerja di SMA Kristen Immanuel?

8. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh tehadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA Kristen Immanuel?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kualitas kehidupan kerja di SMA Kristen Immanuel.

2. Mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kepuasan kerja di SMA Kristen Immanuel.

3. Mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja guru di SMA Kristen Immanuel.

4. Mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru di SMA Kristen Immanuel.

5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Kristen Immanuel.

6. Mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di SMA Kristen Immanuel.

7. Mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja guru melalui kualitas kehidupan kerja di SMA Kristen Immanuel.

8. Mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA Kristen Immanuel.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan dalam ilmu manajemen khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam perspektif pada gaya kepemimpinan spiritual, kaulitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru.

1.4.2. Kontribusi Praktis

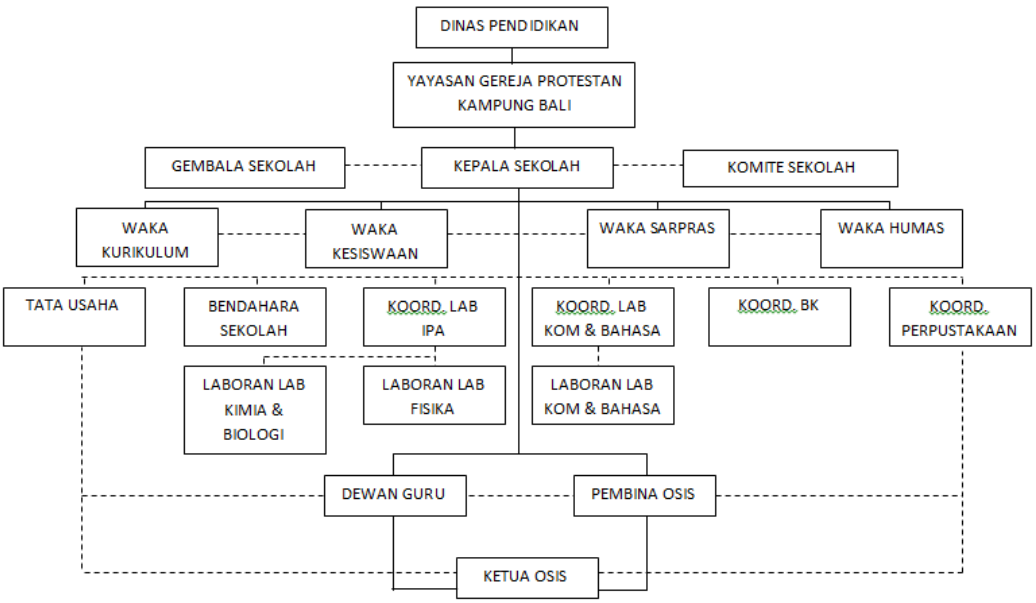
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi semua pihak manajemen SMA Kristen Immanuel dalam merumuskan dan menerapkan strategi untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja guru. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi organisasi yang bergerak dibidang yang serupa.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

SMA Kristen Immanuel adalah suatu organisasi sekolah yang mengimplementasikan Kurikulum Merdeka dengan menggunakan Struktur Kurikulum Tahun 2013 (K-13) sesuai Surat Keputusan Kepala Badan Standar, Kurikulum, dan Asesmen Pendidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 044/H/KR/2022 tentang Satuan Pendidikan Pelaksana Implementasi Kurikulum Merdeka, tertanggal 12 Juli 2022. Pada saat ini SMA Kristen Immanuel dikepalai oleh Bapak Siaw Leng, S.T., M.Si. SMA Kristen Immanuel memiliki semboyan yang penuh makna, yaitu cerdas, bijak, dan bertanggung jawab, yang tercermin dalam misinya untuk menumbuhkan dan mengembangkan penghayatan iman Kristiani dalam pikiran, perkataan, dan perbuatan, serta membudayakan sikap disiplin di setiap aspek kehidupan.

Dilihat dari semboyan, visi dan misi pada SMA Kristen Immanuel tersebut maka dapat dilihat bahwa lembaga pendidikan tersebut menunjukkan kualitas yang akan diberikannya kepada siswa yang akan menggunakan jasa dari lembaga pendidikan tersebut mengembangkan potensi akademik, moral, dan bakat mereka, serta menjadi individu yang berkontribusi positif untuk masyarakat dan bangsa,

sejalan dengan nilai-nilai yang dipegang oleh SMA Kristen Immanuel. Struktur



Organisasi SMA Kristen Immanuel yaitu sebagai berikut:

Gambar 1.1
Struktur Organisasi SMA Kristen Immanuel Pontianak
Sumber: SMA Kristen Immanuel