

Spirituality and Work Culture in Supporting Teacher Productivity : Spiritualitas dan Budaya Kerja dalam Mendukung Produktivitas Guru

Okvi Maharani¹, Didik Hariyanto²

¹ Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

² Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: didikhariyanto@umsida.ac.id

General Background: Teacher productivity is a critical factor in achieving educational quality in Islamic-based schools. Specific Background: Spiritual values and organizational work culture are frequently highlighted as contributing elements to improve teacher motivation and performance, yet studies examining both aspects simultaneously remain limited. Knowledge Gap: Previous research has focused more on technical competencies and management systems, while the integration of spirituality and work culture into teacher productivity has not been fully explored. Aim: This study aims to analyze the role of spirituality and work culture in supporting teacher productivity in Islamic-based schools. Results: The findings show that spirituality fosters commitment, responsibility, and sincerity, while a strong work culture creates discipline, collaboration, and consistency, both of which significantly reinforce teacher productivity. Novelty: The research highlights the simultaneous contribution of spiritual values and work culture, providing a more holistic perspective on teacher performance in Islamic-based schools. Implications: The results suggest that Islamic schools should prioritize both spiritual development and a supportive work culture to sustainably increase teacher productivity and institutional quality.

Highlights:

1. Spirituality builds sincerity and responsibility
2. Work culture strengthens discipline and collaboration
3. Both aspects improve teacher productivity holistically

Keywords: Spirituality, Work Culture, Teacher Productivity, Islamic Schools, Education

Pendahuluan

Guru merupakan subjek yang sangat utama dalam menjadi penentu sistem yang akan dibangun dalam suatu sekolah, sehingga guru berperan vital dalam mentransformasikan ilmu pengetahuan bagi siswa [1]. Guru menurut perspektif pendidikan Islam diposisikan sebagai seseorang yang bertanggung jawab atas upaya perkembangan fisik dan mental siswa untuk mencapai level kedewasaan sehingga dia bisa menyelesaikan tugas kemanusiaannya berdasarkan ajaran agama Islam [2]. Berdasarkan pertimbangan tersebut, guru dituntut untuk menjalankan fungsi serta perannya dengan optimal dan penuh tanggungjawab. Sekolah Dasar Islam Terpadu Madani Ekselensia merupakan sekolah yang tergabung dalam Jaringan Islam Terpadu Indonesia yaitu organisasi yang mempunyai komitmen untuk memajukan dan memberi kontribusi bidang pendidikan dengan nilai-nilai Islam sebagai unsur yang melekat padanya [3]. Nilai-nilai spiritual keislaman tidak hanya menjadi sebuah wacana dalam implementasinya, tetapi nilai-nilai Islam mampu menjadi ruh dalam melaksanakan semua program sekolah [4]. Salah satu kegiatan yang menjadi nilai spiritualitas di SDIT Madani Ekselensia yaitu kegiatan tilawah pagi guru yang dilakukan sebelum siswa masuk, menjadi kegiatan rutin setiap hari. Setiap guru akan bergabung menjadi beberapa kelompok untuk dilakukan pembinaan rutin setiap pekan terkait dengan keislaman, di mana pada kelompok akan mempunyai target-target ibadah. Namun sejauh ini

penilaian dan evaluasi spiritualitas belum pernah dilakukan.

Spiritualitas berimplikasi positif terhadap berkembangnya suatu organisasi, bahwa spiritualitas yang sudah terinternalisasi tidak hanya memberi manfaat pada individu saja, namun juga bermanfaat terhadap organisasi. Spiritualitas mampu menjadi sebab seorang guru memiliki komitmen yang kuat di sekolah, sehingga mampu melakukan kerja yang optimal dan menyenangkan. Guru yang melakukan kerja dengan penuh kebermaknaan berkorelasi positif dengan meningkatnya komitmen organisasi, baik secara afektif, berkesinambungan dan normatif [5]. Spiritualitas kerja juga mempunyai makna sebagai suatu pengakuan bahwa semua guru memiliki suatu kehidupan batin yang selalu dipelihara, yang mempunyai kebermanfaatannya bagi lingkungan tempatnya berkarya sehingga mampu memberi gambaran guru yang mempunyai semangat, gairah dan energi dalam melaksanakan tugasnya [6]. Inti dari spiritualitas adalah kepercayaan yang berkaitan dengan hubungan antara seseorang dengan Tuhan. Meskipun spiritualitas sangat sulit untuk didefinisikan, ciri-ciri spiritualitas yang dapat disepakati oleh kebanyakan orang, yaitu spiritualitas sebagai keadaan hidup manusia dan hubungannya dengan Tuhan. Jika ditarik satu definisi operasional, spiritualitas adalah motivasi seseorang yang dijadikan dasar dan asas penghakiman terakhir yang paling mendasar, yaitu argumen utama yang diberikan untuk pilihan dalam hidup [7].

Paradigma spiritual memiliki keyakinan bahwa setiap apa yang dilakukan tidak hanya berkaitan dengan organ fisik saja, namun selalu terkait dengan hati atau jiwanya. Begitu juga terkait nilai spiritualitas di tempat kita menghasilkan karya dan berdedikasi maka juga akan memberi dampak pada organisasi yang positif [8]. Spiritualitas di tempat kerja memiliki peran penting karena merupakan esensi seorang pekerja dalam hal ini guru di sekolah memiliki kehidupan batin yang berkembang karena nilai pekerjaan yang penting bagi kehidupan mereka. Sebagai seorang individu, tentu guru memiliki alur berpikir bahwa setiap yang dilakukan dalam pekerjaan bernilai dalam kehidupan, bermakna dan mempunyai tujuan yang pasti. Selain itu, para guru juga memiliki kebutuhan untuk menjalin kerjasama, interaksi dalam sebuah komunitas yang terkait dengan pekerjaannya. Spiritualitas diharapkan dapat meningkatkan etika moral, ide-ide kreatif guru, sikap kerja dan produktivitas [9]. Spiritualitas kerja terutama dipengaruhi oleh pekerjaan yang bermakna. Memiliki pekerjaan yang bermakna juga akan memiliki dampak pada kehidupan pribadi guru karena akan memberi makna dalam menjalani kehidupannya. Spiritualitas kerja berdampak pada cara guru berperilaku dan juga sikap mereka. Sekolah dapat mengembangkan spiritualitas kerja karena dapat memecahkan masalah utama tantangan yang dihadapi oleh mereka seperti kurangnya kepuasan kerja, pekerjaan yang buruk kinerja dan kurangnya komitmen organisasi [10].

Ashmos dan Duchon secara lebih lanjut menyampaikan bahwa spiritualitas pada tempat bekerja dengan buah pikiran "makna dan rasa memiliki" di mana nilai spiritualitas tempat kita bekerja profesional mempunyai makna bahwa seorang yang bekerja merupakan makhluk spiritual yang mempunyai kehidupan batin, Kehidupan batin merupakan suatu keyakinan adanya kekuatan Ilahi yang menjadi sebagian indikator meraih kepuasan secara lahir. Kehidupan batin berhubungan dengan identitas individu dan identitas sosial, di mana terkait dengan konsep diri individu yang selalu mereka bawa ke tempat mereka bekerja [11]. Spiritualitas kerja dalam dimensi makna dan tujuan bekerja adalah dua indikator yang saling terkait dan tidak bisa dipisahkan. Pekerjaan diyakini mempunyai nilai lebih dari hanya sekedar bernilai secara materi, tetapi mempunyai arti yang sangat penting dalam kehidupan. Salah satu indikatornya bahwa perusahaan memperhatikan karyawannya. Dimensi terakhir yang disampaikan Ashmos dan Duchon menunjukkan bahwa spiritualitas pada tempat bekerja mempunyai rasa terhubung melalui komunitas sehingga nilai spiritual mampu terus berkembang. Indikator-indikator yang mendukung yaitu terkait harapan dan kesadaran akan penilaian diri dan perhatian pada nilai spiritualitas; terbiasa merenungkan perbuatan yang telah dilakukan; terbiasa melakukan pemaknaan dalam setiap pekerjaan; pendapat sikap yang berhubungan dengan nilai-nilai organisasi serta dukungan dan penghargaan pada lingkungan kerja, serta yang tidak kalah pentingnya yaitu mempunyai rasa bekerja sama [12]. Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran Workplace Spirituality Scale menurut Ashmos dan Duchon mencakup dimensi seperti di atas dengan skala likert 1-5.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan Mohammad Noliman memberi kesimpulan bahwa spiritualitas di tempat bekerja mempunyai dampak yang positif dan penting terkait partisipasi, loyalitas, keterampilan, kepercayaan, dan pemberdayaan para pekerja dan dosen [13]. Penelitian yang mendukung lainnya dilakukan oleh Walter Leal Filho, Amanda Lange Salvia dkk menunjukkan hasil ada kesadaran luas tentang membuat hubungan antara spiritualitas dan keberlanjutan dan kesepakatan umum tentang kegunaan memasukkan aspek spiritual dalam praktik pengajaran dan penelitian keberlanjutan [14]. Hasil kajian lain yang juga menunjukkan bahwa spiritualitas diperlukan di tempat kerja yaitu ditulis oleh Petter M. Smudde [11]. Leo Agung Manggala Yogatama menyebutkan terdapat dua indikator yang mampu menciptakan suasana yang

penuh nilai-nilai spiritual pada tempat kita bekerja adalah visi dan misi yang memberikan motivasi dan tujuan yang jelas bagi para pekerja, serta perhatian yang tulus terhadap kesejahteraan karyawan [15].

Selain spiritualitas, budaya kerja yang positif juga menjadi salah satu hal utama untuk mencapai tujuan, visi, misi pada organisasi dalam penelitian ini SDIT Madani Ekselensia. Budaya kerja berperan urgent dalam mencapai tujuan suatu lembaga, dapat diibaratkan bahwa budaya kerja merupakan kekuatan yang saling terhubung antar program kegiatan sehingga mempunyai pengaruh utama. Budaya kerja organisasi dapat dimaknai suatu sikap manajemen administrasi suatu organisasi yang mengarah pada pengembangan produk dan layanan berkualitas tinggi, proses produksi dalam arti optimal, ekonomis, memuaskan dan bermanfaat [16]. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai prinsip-prinsip dasar yang dikembangkan oleh sekelompok orang dalam memecahkan masalah, beradaptasi dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi ke dalam lingkungan internal organisasi. Asumsi dasar ini menjadi dasar bagi nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dianut oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka [1]. Budaya kerja dalam suatu organisasi menggambarkan norma atau nilai pada organisasi tersebut yang mempunyai dampak nyata dalam kehidupan organisasi dalam bentuk alur kerja yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Budaya kerja adalah seperangkat perilaku yang sudah terinternalisasi pada setiap individu secara menyeluruh dalam organisasi. Membangun budaya kerja juga berarti mempertahankan dan terus melestarikan aspek positif dan melakukan upaya kebiasaan yang membentuk perilaku sehingga mampu menciptakan suatu budaya positif yang lebih baik lagi [17]. Budaya kerja memiliki tujuan agar para pekerja atau karyawan mampu mengubah tingkah laku serta sikap sehingga produktivitasnya mengalami peningkatan di mana tujuan utamanya yaitu mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan berbagai persoalan pada masa mendatang [18]. Pengelolaan budaya kerja yang serius dan bersungguh-sungguh mampu memberi pengaruh yang positif bagi pegawai sehingga akan mendorong perilaku yang positif, memiliki dedikasi yang tinggi serta mampu menciptakan pegawai yang produktif [19]. Budaya kerja memiliki karakter sebagai berikut: setiap pribadi memiliki kebebasan untuk berpendapat, memiliki sikap yang bertanggungjawab serta mandiri. Adanya kemampuan setiap pribadi untuk memahami bahwa dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi, memiliki perasaan puas bahwa prestasi yang didapatkan berdasarkan penilaian yang objektif. Karakter terbiasa menyampaikan secara terbuka konflik serta penyelesaian yang kritis [20]. Budaya kerja dapat digunakan sebagai dasar untuk mengukur kesesuaian tujuan dari lembaga, strategi organisasi dan dampak yang dihasilkan [16].

Budaya kerja sejauh ini sudah terlaksana di SDIT Madani Ekselensia, namun secara keseluruhan belum mempunyai mekanisme ataupun rujukan yang pasti dalam pelaksanaannya. Salah satu yang sudah dilakukan serta dievaluasi adalah disiplin kehadiran. Bila melanggar aturan kehadiran disiplin lebih dari tiga kali dalam satu bulan maka akan mendapatkan surat peringatan. Walaupun masih ada yang terlambat namun sudah mengalami tingkat penurunan keterlambatan. Budaya lain yang juga diupayakan sekolah yaitu kerjasama dalam setiap kegiatan baik program akademik, kegiatan PHBN, PHBI menjadi sarana agar semua tenaga kependidikan turut ambil bagian dalam kegiatan tersebut. Pergantian kepanitiaan dalam setiap program menjadi upaya tercapai budaya kerjasama. Budaya tersenyum, saling menyapa, memberi salam, bersikap sopan serta santun juga menjadi karakter nilai yang sudah terbentuk di lingkungan SDIT Madani Ekselensia. Namun pelaksanaan budaya kerja yang ada belum dirasakan secara optimal, selain disebabkan belum adanya sistem yang kuat dan evaluasi belum konsisten.

Kondisi tersebut menyerupai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lupika damai Riski dkk dimana budaya kerja pada sekolah islam di daerah Tulungagung yang sudah dicanangkan yaitu budaya di sekolah yang mencakup bersalaman antara guru dan murid, istighosah antara guru dan karyawan, budaya wali siswa, budaya integritas, tanggungjawab, inovasi, profesionalisme, dan contoh yang baik harus diadopsi. Namun, ada beberapa tantangan dalam menerapkan budaya kerja di sekolah, seperti keterbatasan waktu, kurangnya antusiasme dari beberapa guru dalam mengajar, dan kurangnya konsistensi dalam berpakaian [21]. Begitu juga penelitian lain yang dilakukan Ida yanti dkk menyimpulkan bahwa budaya kerja sangat ditekankan untuk melakukan perubahan pada sikap dan tingkah laku setiap individu yang berada di sekolah tersebut, sehingga terdapat peningkatan produktivitas kerja mereka dan siap menyongsong tantangan pada masa yang akan datang [17]. Dalam organisasi pendidikan, SDIT Madani Ekselensia berada di bawah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sidoarjo, maka peneliti berusaha untuk memetakan budaya kerja sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/Kep/M.Pan/4/2002 adalah panduan dan prosedur untuk menerapkan dan mengawasi penanaman budaya kerja pegawai negeri di lembaga tempat mengabdikan dan berkarya mereka masing-masing. Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk terus meningkatkan semangat, etos kerja, disiplin, dan tanggungjawab moral pegawai negeri sesuai dengan tugas dan fungsinya secara konsisten dan berkelanjutan [22]. Berdasarkan pandangan konseptual budaya kerja dalam keputusan menteri tersebut dapat dijelaskan dengan beberapa indikator ketercapaian yaitu wewenang dan tanggungjawab, keikhlasan dan kejujuran, integritas dan profesionalisme,

kepemimpinan dan keteladanan, kebersamaan dan dinamika kelompok kerja, rasionalitas dan kecerdasan emosi, keteguhan kedisiplinan dan keteraturan kerja, dan keberanian, loyalitas dan kearifan dalam mengambil keputusan dalam menanggapi konflik [21].

Budaya kerja yang meliputi berbagai indikator tersebut diharapkan menjadi kekuatan penggerak dan pengendali semua warga sekolah yang akan menyatukan setiap unsur lembaga [23].

Dalam suatu keorganisasian kebutuhan yang penting adalah mencapai produktivitas kerja secara optimal dengan menimbang aset yang tersedia yang ada diharapkan mampu menghadapi dan menjawab tantangan era saat ini, salah satunya adalah tantangan yang datang dari luar organisasi maupun dari lingkungan dalam organisasi [24]. Tidak dapat dipungkiri akan banyak terjadi perubahan dalam operasional organisasi, karena berkaitan dengan manusia, di mana seseorang terus mengalami perkembangan baik fisik maupun sosial yang dapat mempengaruhi organisasi. Perubahan organisasi berupa perubahan budaya, identitas organisasi dan lingkungan organisasi [25]. Produktivitas dapat diukur dengan melihat kinerja yang mencakup baik efektivitas maupun efisiensi. Efektivitas adalah tentang mencapai tujuan jangka pendek atau sementara; efisiensi adalah perbandingan output yang efektif terhadap input yang dibutuhkan [18]. Produktivitas kerja seorang guru merupakan kondisi yang menunjukkan keberhasilan atau kemajuan dalam menunaikan tugas profesionalnya sebagai seorang guru. Seorang guru atau karyawan dikatakan memiliki produktivitas ketika dia produktif [8]. Produktivitas adalah potensi atau kekuatan yang paling baik dimanfaatkan oleh individu (guru) untuk menghasilkan produk yang lebih kreatif dan imajinatif serta menghasilkan keuntungan atau kebermanfaatannya. Kreativitas merupakan salah satu kegiatan kognitif, merupakan suatu potensi yang mampu menghasilkan cara pandang yang baru serta berbeda antar tiap individu dalam menyelesaikan suatu permasalahan [26]. Dengan begitu produktivitas guru sebagai hasil kerja guru tercermin dari bagaimana proses belajar mengajar direncanakan, dilaksanakan dan dievaluasi yang intensitasnya dilandasi spiritualitas, budaya kerja dan disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran [27]. Seorang guru dinyatakan memenuhi syarat memiliki produktivitas yang tinggi yaitu dengan kemampuan serta kecakapan dalam pengembangan diri yang penuh motivasi dalam penyelesaian tugasnya [28].

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Nurhidayah Hasibuan memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan dimana budaya kerja dan komitmen saling terkait. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja organisasi mempengaruhi tingkat komitmen kerja guru di lembaga tersebut [20]. Budaya kerja guru dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat bekerja. Selain itu juga mempengaruhi dalam menunaikan tugas dan tanggungjawab mereka di lingkungan sekolah [29]. Penelitian yang dilakukan Kiki Farida Ferini dkk menguraikan bahwa masalah yang terjadi pada suatu lembaga akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, namun cara memimpin yang baik, budaya organisasi yang sehat, dan etos kerja yang kuat dapat memberi pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan [30]. Penelitian yang ditulis oleh Rusmiyati dkk menunjukkan hasil bahwa peningkatan mutu pendidikan Madrasah dapat dicapai dengan memperkuat budaya kerja guru di Madrasah Aliyah melalui beberapa tahapan seperti menerapkan budaya kerja dalam perencanaan, pengorganisasian, kinerja, pengawasan, dan evaluasi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen budaya kerja yang efektif dan terarah dapat memberikan implikasi yang positif terhadap pencapaian tujuan yang diinginkan. Korelasi dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu mengetahui bagaimana dampak budaya kerja mampu mendukung produktivitas guru sehingga tercapai tujuan atau program di SDIT Madani Ekselensia, namun dengan instrumen rujukan berdasarkan ketetapan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/Kep/M.Pan/4/2002 yang mengatur Pedoman dan Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui bagaimana dampak spiritualitas dan budaya kerja guru terhadap produktivitas di sekolah yang berbasis islam dalam penelitian ini yaitu Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Madani Ekselensia.

Metode Penelitian

Informasi data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari partisipan penelitian. menggunakan alat pengukur atau pengumpul data yang diterapkan pada mereka. Penelitian ini memanfaatkan informasi utama yang terhimpun melalui survei atau kuesioner yang diberikan kepada guru. Penelitian ini akan berfokus pada SDIT Madani Ekselensia Sidoarjo, dengan tujuan mengumpulkan informasi tentang hubungan antara spiritualitas guru, budaya kerja, dan produktivitas mereka. Populasi dalam penelitian ini merujuk pada kelompok subjek yang memiliki ciri-ciri tertentu yang ingin dipelajari oleh peneliti untuk mencapai kesimpulan yang diinginkan. Populasi pada penelitian ini adalah guru di SDIT Madani Ekselensia. Sampel pada penelitian berjumlah 25 orang guru. Dengan rincian empat guru mempunyai status sebagai pegawai tetap dan yang lain sebagai pegawai kontrak. Penelitian ini melibatkan dua jenis guru: guru kelas dan guru mata pelajaran., metode yang dipakai dalam pemilihan sampel ialah pengambilan sampel secara menyeluruh (sampling jenuh). Pendekatan ini sering digunakan saat jumlah populasi terbilang kecil, kurang dari 30, atau saat penelitian bertujuan menghasilkan generalisasi dengan

tingkat kesalahan yang minimal [31].

Hasil dari studi kuantitatif tersebut akan digabungkan dengan pendekatan deskriptif yang didasarkan pada teori-teori dan literatur yang terkait dengan penelitian tentang spiritualitas dan budaya kerja yang mendukung produktivitas guru. Pertama, kuesioner sebagai alat ukur, sebelum disebarkan kepada responden penelitian, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu untuk mengetahui validitasnya (menggunakan teknik korelasi product moment) dan reliabilitas (menggunakan rumus Alpha-Cronbach). Pengujian menggunakan program excel, dan kriteria pengujian menyatakan bahwa jika skor Alpha-Cronbach lebih besar dari 0,6, maka item kuesioner reliabel.

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis metode statistik. Statistik merupakan cabang ilmu yang mempelajari serta mendalami terkait bagaimana mengumpulkan data, menata, menyajikan, menganalisis serta menginterpretasikan data sehingga menjadi suatu informasi yang mendukung pengambilan suatu keputusan [32]. Dalam penelitian ini, terdapat dua faktor yang tidak bergantung pada faktor lain (variabel independen) dan satu faktor yang bergantung pada faktor-faktor tersebut (variabel dependen). Ini memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan linier antara dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen, serta memperkirakan nilai variabel dependen jika nilai-nilai variabel independen diketahui. Persamaan linier regresi ganda memiliki rumus umum yang digunakan untuk tujuan tersebut.: $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$ [33]

Hasil dan Pembahasan

Pengukuran spiritualitas menggunakan pengukuran Workplace Spirituality Scale menurut Ashmos dan Duchon mencakup dimensi kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja, serta perasaan terhubung dengan komunitas di tempat kerja. Dari survey yang dibagikan dimensi makna dan tujuan bekerja menjadi dimensi yang menempati persentase tertinggi yakni 93%. Dimana indikator pertanyaan meliputi perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan guru merupakan suatu yang dipikirkan penting dalam kehidupan ini. Guru juga merasa memahami pekerjaan yang dilakukannya, serta memahami bahwa pekerjaan yang dilakukan mempunyai kebaikan-kebaikan sosial. Dua dimensi yang lain juga sudah menjadi nilai-nilai yang sudah terimplementasi di sekolah berbasis islam ini. Dimensi kehidupan batin 92% guru yang merasakan bahwa nilai-nilai spiritual mempunyai pengaruh dalam mengambil keputusan ketika melakukan pekerjaan. Pada dimensi perasaan terhubung dengan komunitas di tempat bekerja juga memperoleh presentase yang tinggi yakni 87%. Walaupun pada variabel spiritualitas dimensi ini menempati urutan terendah namun secara implementasi sudah dirasakan bahwa dorongan terhadap perkembangan personal, komunikasi yang terbuka, adanya penyelesaian masalah melalui cara positif dan perasaan senang dalam melakukan pekerjaan secara umum sudah dirasakan para guru di sekolah ini.

Terkait budaya kerja berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/Kep/M.Pan/4/2002. Dalam penelitian ini mengambil delapan indikator. Terdiri dari indikator wewenang dan tanggungjawab, keikhlasan dan kejujuran, integritas dan profesionalisme, kepemimpinan dan keteladanan, kebersamaan dan dinamika kelompok kerja, rasionalitas dan kecerdasan emosi, keteguhan kedisiplinan dan keteraturan kerja, dan keberanian, loyalitas dan kearifan dalam mengambil keputusan dalam menanggapi konflik. Pada penelitian yang dilakukan, dengan indikator wewenang dan tanggungjawab menunjukkan bahwa 78% guru menyatakan sudah terimplementasikan bahwa guru sudah merasakan bahwa wewenang dalam menyelesaikan tugas, pemberian kebebasan dalam menyelesaikan tugas, kepercayaan, kesempatan dalam memberi saran dan masukan terhadap penyelesaian tugas. Walaupun pada indikator penyelesaian tugas secara efektif dan efisien perlu ditingkatkan lagi karena ketercapaian yang paling rendah ditunjukkan oleh data penelitian.

Pada Indikator keikhlasan dan kejujuran menempati presentase tertinggi dengan hasil penelitian 95% guru sudah melakukan indikator-indikator sesuai pertanyaan. Guru sudah terbiasa bersikap jujur dalam melaksanakan tugas, mampu mengakui kesalahan, memperhatikan keikhlasan dalam setiap mengerjakan tugas. Selain itu guru senantiasa berusaha memberikan hasil kerja yang jujur dan adil. Serta selalu berusaha menghindari tindakan-tindakan yang akan merugikan institusi serta masyarakat.

Pada indikator integritas dan profesionalisme menunjukkan persentase 84% guru sudah melakukannya. Dalam melakukan tugas guru selalu memperhatikan objektivitas dalam menangani semua permasalahan, memperhatikan prinsip-prinsip integritas dan profesionalisme serta berusaha meningkatkan produktivitas dan kualitas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Kualitas ini sudah menjadi budaya yang harus diutamakan. Dan tidak lupa bahwa setiap tindakan dalam melakukan tugas selalu memperhatikan aspek keamanan dan kerahasiaan.

Pada Indikator kepemimpinan dan keteladanan diperoleh hasil penelitian yaitu 64% sudah merasa terimplementasikan. Namun indikator ini menunjukkan presentase terendah dari budaya

kerja yang sudah terimplementasi di sekolah ini.

Indikator pertanyaan meliputi pengambilan keputusan yang cepat dan tepat dalam situasi yang sulit, pengelolaan konflik dengan hasil solusi yang efektif dan efisien, keterbukaan komunikasi serta sikap peduli dan perhatian pada lingkungan kerja.

Indikator budaya berikutnya yaitu kebersamaan dan dinamika kelompok kerja. Hasil presentase pada penelitian diperoleh data yang menunjukkan 73% sudah terimplementasi di lingkungan sekolah. Adanya penghargaan dalam menyampaikan ide dan gagasan, perasaan saling menghormati adanya perbedaan dan keunikan masing-masing anggota, serta adanya umpan balik yang konstruktif dan bermanfaat kepada anggota lain sudah terjalin dan terlaksana di sekolah ini.

Pada Indikator rasionalitas dan kecerdasan emosi menunjukkan 87% guru sudah merasakan, membudayakan dan mengimplementasikannya. Guru sudah melakukan dalam setiap pengambilan keputusan berdasarkan data dan fakta yang valid, keputusan yang diambil berdasarkan analisis yang cermat dan sistematis, Sekolah memiliki budaya untuk saling menghargai dan berempati dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Serta kecerdasan emosi menjadi bagian penting dalam menentukan kinerja yang sukses.

Keteguhan kedisiplinan dan keteraturan kerja menunjukkan 82% guru sudah merasa terimplementasikan di sekolah ini. Integritas dan konsistensi dalam bekerja menjadi kunci dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diamanahkan. Keteraturan dan disiplin dalam bekerja selalu dijaga oleh setiap guru dalam lingkungan sekolah. Aturan untuk mendukung indikator ini juga dirasakan sudah sesuai oleh guru.

Pada indikator terakhir yang digunakan dalam budaya kerja yaitu keberanian, loyalitas dan kearifan dalam mengambil keputusan dalam menanggapi konflik. Pada penelitian menunjukkan presentase sebesar 84% sudah menjadi budaya kerja di sekolah ini. Adanya usaha yang keras dalam mencari solusi terbaik dan saling menguntungkan dengan berbagai pertimbangan menjadi dasar guru dalam menyelesaikan konflik. Perasaan loyal terhadap sekolah sudah terbentuk dan senantiasa diusahakan dan dilakukan oleh semua guru dengan tujuan untuk memajukan sekolah menjadi lebih baik.

Produktivitas guru dengan berdasar pendapat Mulyasa dan Sedarmayanti bahwa produktivitas orang yang dimaksud adalah pekerja yang memiliki kemampuan kerja yang cukup, mampu memanfaatkan waktu dengan baik dan efisien. serta mempunyai banyak ide-ide yang kreatif dalam melakukan aktivitas kerjanya. Dari penelitian berdasarkan pertanyaan terkait yang dibagikan kepada guru di sekolah menunjukkan 96% memiliki kualitas yang memadai terlihat dari pernyataan bahwa sudah melakukan dan berusaha memenuhi target dari setiap tugas yang diamanahkan, berusaha menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan dan selalu memperhatikan detail dalam pengerjaan setiap tugasnya. Indikator kreatif dalam melakukan aktivitas menunjukkan presentase 92%. Di mana guru pada lingkungan sekolah selalu berusaha menggunakan sumber daya yang ada dengan sebaik mungkin dan secara efektif, serta selalu memperhatikan perkembangan teknologi dan informasi yang terbaru sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja. Pada indikator ketepatan dan kurasi menunjukkan presentase 66% dengan indikator guru berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi, berusaha memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi serta selalu berusaha melakukan setiap tugas dengan cermat dan hati-hati.

Dari 118 butir pertanyaan yang diujikan hanya 53 butir soal yang lolos uji validitas dan reliabilitas. Perhitungan dilakukan dengan pemanfaatan excel.. Data kuesioner yang masuk menunjukkan bahwa pada sebagian pertanyaan yang diujikan menunjukkan kesesuaian. Jika nilai R-hitung melebihi batas R-tabel 0,666, maka pertanyaan dianggap valid. Evaluasi reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha mencapai 0,987, melampaui ambang batas yang telah ditetapkan sebesar 0,6. Oleh karena itu, butir pertanyaan dianggap reliabel berdasarkan nilai yang diperoleh dari Cronbach Alpha yang lebih tinggi dari ambang batas yang ditetapkan sudah terlaksana di lingkungan sekolah..

penelitian ini menggunakan variabel yang terdiri dari:

1. Spiritualitas (X1) sebagai variabel independen 1
2. Budaya Kerja (X2) sebagai variabel independen 2
3. Produktivitas guru (Y) sebagai variabel dependen

Tabel 1: Descriptive Statistics

Variabel	Mean	Std. Deviasi	N
Produktivitas Guru	36,92	3,685	25
Spiritualitas	38,20	3,571	25
Budaya Kerja	145,04	13,046	25

Rata-rata produktivitas guru adalah 36,92, dengan deviasi standar sekitar 3,685, berdasarkan sampel sejumlah 25 data. Rata-rata spiritualitas mencapai 38,20, dengan deviasi standar sekitar 3,571, berdasarkan sampel yang sama jumlahnya, yaitu 25 data. Sementara rata-rata budaya kerja adalah 145,04, dengan deviasi standar sekitar 13,046, berdasarkan sampel yang sama juga sebanyak 25 data.

Correlations

		Produktivitas Guru	Spiritualitas	Budaya Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas Guru	1.000	.533	.834
	Spiritualitas	.533	1.000	.622
	Budaya Kerja	.834	.622	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Guru	.	.003	.000
	Spiritualitas	.003	.	.000
	Budaya Kerja	.000	.000	.
N	Produktivitas Guru	25	25	25
	Spiritualitas	25	25	25
	Budaya Kerja	25	25	25

Gambar 1: Sumber Output SPSS

Angka korelasi antara produktivitas guru dan spiritualitas sebesar 0,533, menunjukkan hubungan yang kuat (dengan nilai probabilitas atau sig sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05). Sementara antara produktivitas guru dan budaya kerja, angka korelasi mencapai 0,834, menandakan hubungan yang kuat pula (dengan nilai probabilitas atau sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05).

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.834 ^a	.696	.668	2.123	.696	25.152	2	22	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Spiritualitas

b. Dependent Variable: Produktivitas Guru

Gambar 2: Sumber Output SPSS

Kolom R menampilkan koefisien korelasi sebesar 0,834, menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel tersebut. Nilai R Square, yaitu 0,696, adalah kuadrat dari nilai korelasi dan disebut sebagai koefisien determinasi. Ini mengindikasikan bahwa spiritualitas dan budaya kerja dapat menjelaskan sekitar 69,6% dari variasi dalam produktivitas, sementara 30,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain (100% dikurangi 69,6%). Kolom std. Error of Estimated, yang bernilai 2,123, menunjukkan seberapa jauh rata-rata titik data tersebar dari garis regresi. Ini menandakan kecocokan model regresi karena standar deviasi (2,123) lebih rendah dibandingkan dengan standar deviasi produktivitas (3,685).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.435	5.269		.462	.649					
	Spiritualitas	.024	.155	.023	.156	.878	.533	.033	.018	.613	1.632
	Budaya Kerja	.231	.042	.819	5.453	.000	.834	.758	.641	.613	1.632

a. Dependent Variable: Produktivitas Guru

Gambar 3: Sumber Output SPSS

Jika koefisien regresi, seperti b_1 dan b_2 , memiliki nilai berbeda:

Nilai=0: Ini menunjukkan bahwa variabel Y tidak dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 .

Nilai negatif: Menandakan adanya hubungan terbalik antara variabel tak bebas Y dengan X_1 dan X_2 .

Nilai positif: Mengindikasikan adanya hubungan searah antara variabel tak bebas Y dengan variabel bebas X_1 dan X_2 . Koefisien ini berguna untuk memahami dampak antar variabel dalam penelitian ini terkait pengaruh spiritualitas (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y).

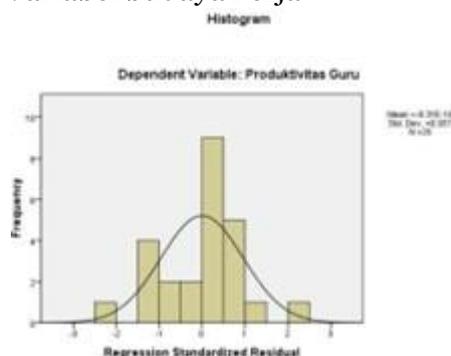
Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh data seperti gambar di atas.

Untuk membentuk persamaan garis regresi dari data tersebut, kita menggunakan nilai-nilai dari kolom B, yang disebut sebagai kolom Unstandardized Coefficients. Dalam kolom ini, diperoleh nilai konstanta sebesar 2,435. Sementara nilai koefisien untuk variabel spiritualitas adalah 0,024 dan untuk variabel budaya kerja adalah 0,231.

Oleh karena itu, persamaan garis regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut: $Y = 2,435 + 0,024 X_1 + 0,231 X_2$

Keterangan : Y = Variabel Produktivitas guru.

X_1 = Variabel spiritualitas. X_2 = Variabel budaya kerja



Gambar 4: Sumber Output SPSS

Dari grafik histogram yang dihasilkan oleh SPSS terlihat bahwa data terdistribusi normal. Dari hasil penelitian dapat di peroleh data bahwa spiritualitas (X_1) memberi pengaruh terhadap produktivitas (Y) guru di SDIT Madani Ekselensia, dan budaya kerja (X_2) memberi pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas (Y) guru di SDIT Madani Ekselensia. Hasil yang sesuai juga penelitian yang dilakukan oleh Abdul Wahid dan Mahfudz, di mana menunjukkan semakin baik spiritual di tempat kerja dan budaya organisasi yang ada, maka produktivitas guru dapat meningkat. Peningkatan tersebut juga ditunjukkan dengan semakin kuat dukungan komitmen terhadap organisasi [34]. Hal yang serupa juga terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Ramadania dkk menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual, maka semakin mendorong perilaku kinerja yang positif. Selain itu, pada hasil penelitiannya juga menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi spiritual dan budaya kerja maka akan mampu meningkatkan dan merangsang kinerja karyawan ke arah yang lebih baik untuk jangka panjang [35]. Begitu juga penelitian yang dilakukan Yogatama dkk menyimpulkan bahwa nilai-nilai spiritualitas pada tempat kerja mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan media [15].

Simpulan

Dari penelitian yang telah dilaksanakan dapat diketahui bahwa spiritualitas dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang kuat untuk meningkatkan produktivitas guru di SDIT Madani Ekselensia. Nilai-nilai spiritualitas yang sudah terimplementasikan antara lain keputusan yang diambil berdasarkan nilai-nilai spiritual, pekerjaan yang dilakukan mempunyai hubungan yang dianggap penting dalam hidup serta adanya keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan mempunyai nilai kebaikan dalam kehidupan sosial. Budaya kerja yang sudah terbentuk di mana mengacu pada pengembangan budaya kerja aparatur negara telah terimplementasi di sekolah berbasis Islam ini. Dari delapan faktor yang sudah terbentuk, perlu pengembangan secara lebih lanjut dan berkesinambungan. Sekolah ini merupakan sekolah islam terpadu yang mempunyai karakter yang berbeda dari sekolah lain (negeri atau swasta nasional), nilai-nilai spiritualitas menjadi prioritas dalam melakukan semua program di sekolah. Dengan pengukuran budaya kerja yang seharusnya menjadi karakter ASN diketahui bahwa karakter tersebut sudah terbentuk di sekolah islam terpadu tempat penelitian, sehingga hal ini menjadi nilai lebih yang menjadi

pembeda dengan sekolah yang lain. Baik yang berbasis sekolah negeri ataupun sekolah swasta yang berbasis nasional. Namun dalam pengembangan yang lebih baik lagi perlu dilakukan pembinaan rutin dan evaluasi yang menyeluruh serta terukur dalam pelaksanaannya, sehingga dibutuhkan program sekolah secara berkelanjutan.

Penelitian ini dapat menjadi kajian yang bermanfaat dalam mengelola sekolah, terutama dalam mengembangkan sumber daya manusia lembaga pendidikan.

Karena keterbatasan dari variabel independen yang digunakan peneliti, maka rekomendasi bagi penelitian di masa depan mungkin dapat memperluas variabel independen dengan faktor-faktor yang lebih kompleks, seperti tingkat kepuasan dalam pekerjaan, perkembangan karier, atau tingkat gaji yang diperoleh. Dapat pula dengan melengkapi melalui penelitian kualitatif sehingga memberi gambaran secara lebih mendalam mengenai konsep spiritualitas dan budaya kerja secara lebih kontekstual lagi. Rekomendasi bagi sekolah yaitu melakukan pembinaan kepada Guru SDIT Madani Ekselensia lebih sering dan teratur. Baik materi terkait spiritual, dan peningkatan kompetensi terkait budaya kerja.

References

1. [1] A. Bandura, *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986.
2. [2] M. Armstrong, *A Handbook of Human Resource Management Practice*, 10th ed. London, UK: Kogan Page, 2006.
3. [3] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. New Jersey, NJ: Pearson Education, 2019.
4. [4] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Kencana, 2016.
5. [5] G. Yukl, *Leadership in Organizations*, 8th ed. New Jersey, NJ: Pearson Education, 2013.
6. [6] D. McClelland, *Human Motivation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1987.
7. [7] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
8. [8] T. Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta, Indonesia: Dana Bhakti Prima Yasa, 2002.
9. [9] H. Usman, *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara, 2014.
10. [10] R. Kreitner and A. Kinicki, *Organizational Behavior*, 10th ed. New York, NY: McGraw-Hill, 2013.
11. [11] S. Robbins, *Perilaku Organisasi*, 16th ed. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat, 2015.
12. [12] M. I. Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta, Indonesia: Erlangga, 2010.
13. [13] P. G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, 7th ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2016.
14. [14] A. Rivai and E. J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Indonesia: Rajagrafindo Persada, 2013.
15. [15] K. Wahyudi, *Budaya Kerja Organisasi*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2012.
16. [16] F. Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th ed. New York, NY: McGraw-Hill, 2011.
17. [17] L. Smircich, "Concepts of Culture and Organizational Analysis," *Administrative Science Quarterly*, vol. 28, no. 3, pp. 339–358, 1983.
18. [18] M. B. Miles and A. M. Huberman, *Qualitative Data Analysis*, 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994.
19. [19] R. Tagiuri and G. H. Litwin, *Organizational Climate: Exploration of a Concept*. Boston, MA: Harvard University, 1968.

20. [20] G. Hofstede, *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*, 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2001.
21. [21] A. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 5th ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2017.
22. [22] M. Weber, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York, NY: Routledge, 2001.
23. [23] T. Parsons and E. A. Shils, *Toward a General Theory of Action*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1962.
24. [24] R. A. Noe, J. R. Hollenbeck, B. Gerhart, and P. M. Wright, *Fundamentals of Human Resource Management*, 7th ed. New York, NY: McGraw-Hill, 2017.
25. [25] A. Khavari, *Spiritual Intelligence: A Practical Guide to Personal Happiness*. New York, NY: Harper Collins, 2000.
26. [26] D. Zohar and I. Marshall, *Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence*. London, UK: Bloomsbury, 2000.
27. [27] H. Nashori and H. Mucharam, *Mengembangkan Kecerdasan Spiritual bagi Anak*. Bandung, Indonesia: Mizan, 2002.
28. [28] U. Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta, Indonesia: Kalam Mulia, 2012.
29. [29] A. Chapra, *Islam and the Economic Challenge*. Leicester, UK: Islamic Foundation, 1992.
30. [30] I. P. Robbins, "Work Culture and Organizational Commitment," *Journal of Applied Psychology*, vol. 95, no. 6, pp. 1132–1140, 2010.
31. [31] R. Daft, *Organization Theory and Design*, 12th ed. Boston, MA: Cengage, 2016.
32. [32] A. Newstrom, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, 14th ed. New York, NY: McGraw-Hill, 2015.
33. [33] R. Likert, *The Human Organization: Its Management and Value*. New York, NY: McGraw-Hill, 1967.
34. [34] B. Bass, *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 1998.
35. [35] J. W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 4th ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2014.