



Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Kerja Kepala Sekolah Dasar Se- Kecamatan Sempor

Syafira Indah Cahyani¹, Marynta Putri Pratama²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

indahsyafira988@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: October 28th 2021

Accepted: November 4th 2021

Published: Desember 18th 2021

Kata Kunci:

*Kecerdasan Spiritual,
Kompetensi, Kepemimpinan,
Keterikatan Kerja*

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan spiritual, kompetensi dan kepemimpinan terhadap keterikatan kerja. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau pada semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini adalah 38 Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, regresi linear berganda, uji t, uji simultan F, dan koefisien determinasi. Hasil pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar, kompetensi berpengaruh terhadap keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar, kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar, dan kecerdasan spiritual, kompetensi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor.

Pendahuluan

Pendidikan dasar merupakan hal yang sangat penting sebagai proses awal pembentukan karakter mutu sumber daya manusia dan merupakan hak bagi setiap warga negara Indonesia untuk mendapatkan pendidikan dasar.

Kepala sekolah sebagai kunci pendorong bagi perkembangan dan kemajuan sekolah serta bertanggung jawab dalam meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan program-program sekolah. Guna mendorong peran dan tanggung jawab yang besar yang dipegang oleh kepala sekolah secara efektif diperlukan komitmen kerja yang tinggi. Salah satu tanda individu memiliki komitmen kerja yang tinggi adalah memiliki keterikatan kerja yang tinggi pula.

Keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen terbilang cukup tinggi, dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sekolah Dasar dan Pengawas di Kecamatan Sempor, dari beberapa aspek-aspek yang mendukung keterikatan kerja diantaranya, tingkat presensi atau kehadiran yang cukup

tinggi, semangat kerja yang tinggi, serta kinerja yang baik. Selain itu, Kepala Sekolah Dasar memiliki beberapa sikap positif seperti merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan serta bangga menjadi bagian dari organisasi sekolah, memiliki komitmen yang tinggi dengan tetap loyal terhadap organisasi sekolah, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.

Keterikatan kerja yang tinggi dapat dibentuk melalui berbagai faktor pendukung. Sebagaimana dikemukakan oleh Hobofoll et al. dalam Bakker (2011) menjelaskan bahwa personal resource (sumber daya pribadi) adalah kemampuan seseorang yang memiliki hubungan positif dengan ketahanan dan mengacu pada perasaan individu tersebut. Dan adanya hubungan antara sumber daya pribadi dengan keterikatan kerja. Salah satu sumber daya pribadi yang dimiliki oleh setiap diri individu adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan jiwa seorang individu yang membantunya untuk mengembangkan dirinya secara utuh untuk menerapkan nilai-nilai positif. Ciri utama seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik adalah seseorang yang memiliki kesadaran untuk menggunakan pengalamannya sebagai bentuk penerapan nilai dan makna (Yanti, 2012).

Kecerdasan spiritual Kepala Sekolah Dasar se- Kecamatan Sempor terbilang cukup baik. Faktanya dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah, yang berpendapat bahwa tugas yang dijalankan saat ini merupakan salah satu tujuan hidupnya sehingga pilihan pekerjaan yang diambil secara sadar dan penuh tanggung jawab, serta kepala sekolah dengan senang hati memberikan pengalaman dan pengajaran yang dimilikinya kepada para guru dan siswa. Sehingga ilmu yang dimilikinya dapat bermanfaat bagi orang lain. Tidak hanya itu, Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Sempor tersebut juga mengatakan bahwa dirinya sebagai panutan harus memiliki sikap yang positif terhadap suatu masalah- masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya, dan mengajarkan bagaimana sikap menghadapi dan mengambil hikmah dari suatu peristiwa kepada para guru dan siswa. Tetapi tentunya, setiap kepala sekolah memiliki strategi yang berbeda dalam menyikapi suatu permasalahan..

Faktor pendukung keterikatan kerja lainnya adalah kompetensi, karena kompetensi memiliki dimensi keterikatan kerja dari segi menjadikan pekerjaan itu bagian dari dirinya. Sesuai dari hasil penelitian oleh Rizal, dkk (2013) yang menunjukkan bahwa kompetensi dari pekerja memberikan pengaruh terbesar pada faktor komitmen, dimana pekerja akan terikat sepenuhnya pada pekerjaan jika pekerja memiliki persepsi yang baik terhadap kompetensi yang dimiliki dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan yang di syaratkan.

Kompetensi Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor dapat dikatakan cukup baik. Dalam wawancara dengan Pengawas di Koordinator Wilayah Kecamatan Dinas Pendidikan Kecamatan Sempor, bahwa kemampuan, pengetahuan, dan sikap Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Sempor sudah sesuai dengan kriteria syarat dan ketentuan menjadi kepala sekolah dasar. Indikator yang sudah tercapai pada kompetensi Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor dari segi kemampuan diantaranya yaitu kemampuan untuk menyusun program kegiatan sekolah, menetapkan prosedur mekanisme kerja, melaksanakan monitoring, evaluasi, supervisi, dan membuat laporan kegiatan sekolah, meningkatkan dan memantapkan disiplin guru dan siswa.

Hal lain yang merupakan faktor pembentuk keterikatan kerja selain kecerdasan spiritual dan kompetensi adalah kepemimpinan. Dikemukakan oleh Mc Bain dan Development Dimensions, dalam Siti Rahmah (2013) faktor pembentuk keterikatan karyawan lainnya

adalah faktor kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2006:170) kepemimpinan adalah suatu metode seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan dalam penelitian ini yang disorot adalah kepemimpinan kepala sekolah dasar. Dimana ketika individu menjadi seorang pemimpin yang berarti bahwa individu tersebut memiliki posisi yang tinggi atau posisi yang sangat penting dalam suatu organisasinya maka keterikatan kerja pada diri individu tersebut akan semakin kuat, karena tanggung jawab tertinggi dalam organisasinya berada di tangan seorang pemimpin. Seperti dalam studi Macey et al. (2009) dalam Engelbrecht, Mahembe dan Heine (2014) mengindikasikan bahwa pegawai akan terikat dalam pekerjaannya apabila mereka mengetahui apa yang menjadi prioritas strategis organisasi dan bagaimana mereka berkontribusi terhadap tujuan organisasi melalui pekerjaan mereka.

Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Sempor menunjukkan pengaruh kepemimpinan yang cukup besar sesuai yang diharapkan untuk dicapai. Warga sekolah mengenal kepala sekolah dan berinteraksi dengan baik. Selain itu kepala sekolah juga menunjukkan sikap pemimpin yang partisipatif yaitu warga sekolah utamanya para guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan suatu keputusan tertentu. Kepemimpinan kepala sekolah dasar di Kecamatan Sempor juga menunjukkan kepemimpinan yang transformasional dengan ciri-ciri sebagai berikut: dimana kepala sekolah dasar memberikan pengaruh yang ideal atau pemimpin yang sesuai harapan para guru yaitu dari sifat dan perilaku yang bijaksana, menghargai guru dan memiliki hubungan erat dengan mengutamakan hubungan yang bersifat kekeluargaan, memberikan motivasi kerja yang baik kepada para guru, ilmu pengetahuan dan pengalaman yang diberikan menjadi inspirasi, dan baik guru maupun siswa mempercayai kepala sekolahnya, sehingga kepala sekolah dasar sangat dihormati di lingkungan sekolahnya. Akan tetapi apabila kepala sekolah terlalu mengutamakan sifat kekeluargaan, hal tersebut akan membuat kepala sekolah bersikap kurang tegas dalam kepemimpinannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah apakah kecerdasan spiritual, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Sebagai penjabaran dari rumusan masalah, maka dapat difokuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan Kerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor?
4. Apakah kecerdasan spiritual, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor?

Kajian Teori Keterikatan Kerja

Benthal (2001) dalam Erni Yusnita dan Megawati (2018) menyatakan bahwa keterikatan kerja adalah suatu kondisi individu ketika merasa dirinya menemukan jati dirinya secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Indikator keterikatan kerja menurut Schaufeli, dkk (2003) dalam Majid dan Mahdani (2019) yaitu:

- a. Vigor (Semangat)
- b. Dedication (Dedikasi)

c. Absorption (Penyerapan)

Kecerdasan Spiritual

Menurut Hasan (2006:27) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang digunakan untuk menyelesaikan segala bentuk permasalahan hidup yang dihadapi, dimana manusia dituntut untuk kreatif mengubah penderitaan menjadi semangat dan motivasi hidup yang tinggi sehingga penderitaan berubah menjadi kebanggaan hidup, serta mampu menemukan makna kehidupannya. Indikator kecerdasan spiritual menurut Zohar dan Marshall (2000:14) yaitu:

- a. Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif).
- b. Tingkat kesadaran diri yang tinggi.
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
- d. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit.
- e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.
- f. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.
- g. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal.
- h. Kecenderungan nyata untuk bertanya "Mengapa?" atau "Bagaimana?", untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar.
- i. Memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

Kompetensi

Kompetensi adalah tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankannya di dalam organisasi (Kompri, 2017:2). Indikator kompetensi menurut Gordon yang dikutip Mulyasa (2006) dalam Kompri (2017:3) yaitu:

- a. Pengetahuan (Knowledge)
- b. Pemahaman (Understanding)
- c. Kemampuan (Ability)
- d. Nilai (Value)
- e. Sikap (Attitude)
- f. Minat (Interest)

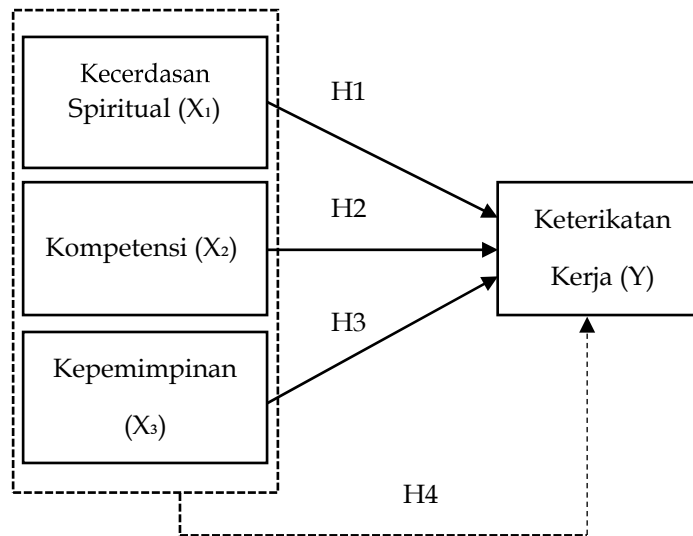
Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan keterampilan dan kemampuan berkomunikasi yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain secara langsung maupun tidak langsung. Dengan tujuan pemimpin untuk menggerakkan orang-orang tersebut dengan penuh kesadaran dan pengertian (Siagian, 1995:12). Indikator kepemimpinan menurut Rivai (2012:53) yaitu:

- a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
- b. Kemampuan yang efektivitas
- c. Kepemimpinan yang partisipatif
- d. Kemampuan mendelegasikan tugas atau waktu
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Metode

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Empiris

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek penelitian adalah kecerdasan spiritual, kompetensi dan kepemimpinan sebagai variable bebas (independent variable) serta keterikatan kerja sebagai variable terikat (dependent variable). Dan subjek penelitian ini adalah Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen.

Sementara populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor yang berjumlah 38 orang. Dan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh atau menggunakan keseluruhan anggota populasi penelitian yaitu seluruh Kepala Sekolah Dasar se- Kecamatan Sempor yang berjumlah 38 orang.

Instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu eiantaranya, kuesioner, observasi, wawancara dan studi pustaka atau dokumen. Karena menggggunakan teknik pengumpulan data kuesioner dengan tehnik scoring maka yang alat yang digunakan adalah skala likert. Serta perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS 26 (Statistical Product and Service).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan terhadap isi atau content dari suatu instrumen, yang bertujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kecerdasan spiritual, kompetensi, kepemimpinan dan keterikatan kerja menunjukkan bahwa pada kolom rhitung > rtabel (0,3202) dengan signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada kuesioner variabel kecerdasan spiritual, kompetensi, kepemimpinan dan keterikatan kerja yaitu valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual, kompetensi, kepemimpinan dan keterikatan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha > Nilai Minimum (0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2009:25) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel 1. Uji Multikolonieritas Coefficients^a

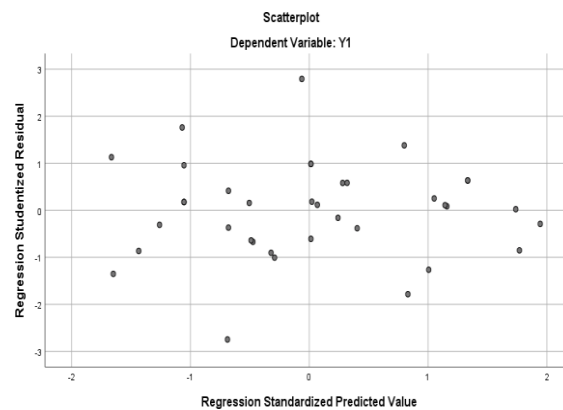
No	Variabel	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Spiritual	0,328	3,045
2	Kompetensi	0,340	2,942
3	Kepemimpinan	0,419	2,384

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas pada variabel bebas mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.



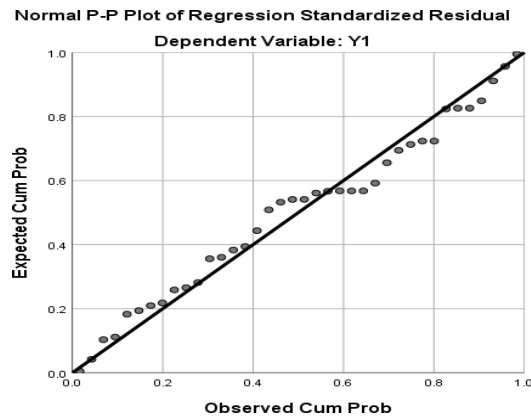
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Gambar 2 uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak adanya suatu pola tertentu, dan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak normal, Ghozali (2009:147).



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Gambar 3 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.208	2.293		.527	.602
X1	-.028	.123	-.039	-.232	.818
X2	.383	.162	.391	2.368	.024
X3	.696	.194	.534	3.590	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 2 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya antara lain sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 1,208 - 0,028X_1 + 0,383X_2 + 0,696X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut:

1. Konstan (a) sebesar 1,208, artinya menyatakan bahwa jika nilai variabel kecerdasan spiritual (X1), kompetensi (X2) dan kepemimpinan (X3) dianggap = 0, maka nilai variabel keterikatan kerjanya sebesar 1,208.
2. Nilai b1 sebesar (-0,028), artinya menyatakan bahwa variabel kecerdasan spiritual (X1) berpengaruh negatif terhadap keterikatan kerja (Y), jika variabel kecerdasan spiritual (X1) ditingkatkan 1 point, maka variabel keterikatan kerja (Y) akan menurun sebesar (-0,028).
3. Nilai b2 sebesar 0,383, artinya menyatakan bahwa variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja (Y), jika variabel kompetensi (X2) ditingkatkan 1 point, maka variabel keterikatan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,383.
4. Nilai b3 sebesar 0,696, artinya menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X3) berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja (Y), jika variabel kepemimpinan (X3) ditingkatkan 1 point, maka variabel keterikatan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,696.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	A
Kecerdasan Spiritual (X1)	-0,232	2,032	0,818	0,05
Kompetensi (X2)	2,368	2,032	0,024	0,05
Kepemimpinan (X3)	3,590	2,032	0,001	0,05

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji t, variabel kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H1) ditolak. Variabel kompetensi berpengaruh terhadap keterikatan kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H2) diterima. Dan variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H3) diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Meam Square	F	Sig
Regression	128.221	3	42.740	24.569	.000 _b
Residual	59.147	34	1.740		
Total	187.368	37			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan data Tabel 4 diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 24,569 dengan nilai signifikansi 0,000, maka dari itu karena nilai Fhitung 24,569 > Ftabel 2,88 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan spiritual, kompetensi dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap keterikatan kerja.

3. Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.656	1.319

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R2) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja sebesar 65,6%. Sedangkan sisanya (100% - 65,6% = 34,4%), berarti bahwa nilai sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Keterikatan Kerja

Berdasarkan dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap keterikatan kerja ditolak karena nilai thitung sebesar (-0,232) < ttabel sebesar 2,032 dan nilai signifikansi sebesar 0,818 > 0,05. Artinya bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja dan hipotesis (H1) ditolak.

Jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang rendah terhadap variabel kecerdasan spiritual. Hal ini membuktikan bahwa saran yang diberikan variabel kecerdasan spiritual tidak mampu mempengaruhi keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen.

Pengaruh Kompetensi terhadap Keterikatan Kerja

Berdasarkan dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap keterikatan kerja menunjukkan nilai thitung sebesar $2,368 > t_{tabel}$ sebesar $2,032$ dan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Artinya bahwa kompetensi berpengaruh terhadap keterikatan kerja dan hipotesis (H2) diterima.

Jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel kompetensi. Hal ini membuktikan bahwa saran yang diberikan variabel kompetensi mampu mempengaruhi keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen. Dengan kata lain, semakin baik kompetensi yang dimiliki kepala sekolah, maka akan mampu meningkatkan keterikatan kerjanya. Kompetensi yang perlu dikembangkan adalah berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat dari masing-masing Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen agar mampu meningkatkan keterikatan kerja kepala sekolah.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja

Berdasarkan dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja menunjukkan nilai thitung sebesar $3,590 > t_{tabel}$ sebesar $2,032$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja dan hipotesis (H3) diterima.

Jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel kepemimpinan. Hal ini membuktikan bahwa saran yang diberikan variabel kepemimpinan mampu mempengaruhi keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen. Dengan kata lain, semakin baik kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah, maka akan mampu meningkatkan keterikatan kerjanya. Kepemimpinan yang perlu dikembangkan dari masing-masing Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen agar mampu meningkatkan keterikatan kerja kepala sekolah adalah kemampuan membina kerja sama dan hubungan yang baik dengan bawahannya, memiliki kemampuan yang efektifitas, menggunakan kepemimpinan yang partisipatif, serta mampu mendelegasikan waktu dan wewenang dengan baik.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar $24,569$ dengan nilai signifikansi $0,000$, maka dari itu karena nilai Fhitung $24,569 > F_{tabel}$ $2,88$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan spiritual, kompetensi dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap keterikatan kerja.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor.
4. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual, kompetensi, dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Hal tersebut diketahui dari hasil uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
5. Penelitian ini menunjukkan dari hasil pengujian koefisien determinasi (R^2), menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,656. Hal ini berarti bahwa kecerdasan spiritual, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja sebesar 65,6%, sedangkan 34,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan sebagian variabel yaitu variabel kecerdasan spiritual, kompetensi dan kepemimpinan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap keterikatan kerja, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya meneliti variabel-variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui pengisian kuesioner, sehingga jawaban responden bersifat objektif dan kemungkinan terdapat data yang bias, akibat responden mengisi kuesioner secara sembarang maupun pengisian yang tidak jujur.

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi atau instansi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Artinya tinggi rendahnya tingkat kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh masing-masing Kepala Sekolah Dasar se- Kecamatan Sempor, tidak akan mempengaruhi keterikatan kerja. Faktor rendahnya kecerdasan spiritual ini dikarenakan kepala sekolah masih kesulitan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam bekerja, terutama permasalahan dalam hal kepala sekolah belum dapat melakukan perubahan atau penyesuaian terhadap budaya dan iklim sekolah sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perkembangan sekolah dasar. Serta lebih memilih mengikuti budaya dan iklim sekolah yang dijalankan sebelumnya. Oleh karena itu, faktor kecerdasan spiritual lainnya yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah meningkatkan kemampuan bersikap fleksibel atau beradaptasi terhadap segala kondisi dalam bekerja, ketika kepala sekolah mudah beradaptasi, maka akan selalu mampu untuk menempatkan diri dengan baik di lingkungan kerjanya, sehingga akan meningkatkan rasa nyaman untuk tetap terikat dengan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini kompetensi berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor, maka akan meningkatkan keterikatan kerjanya. Oleh karena itu hendaknya kepala sekolah diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kompetensinya baik dalam hal pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) juga perlu melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kompetensi kepala sekolah dasar dengan

mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi dengan cara meningkatkan dan menguatkan standar pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi guru atau calon kepala sekolah berupa teori dan praktik.

3. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang ada pada Kepala Sekolah se-Kecamatan Sempor, maka akan meningkatkan keterikatan kerjanya. Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor diharapkan mampu mempertahankan serta meningkatkan kepemimpinannya dalam hal membina dan meningkatkan kerja sama serta hubungan yang baik dengan bawahan, serta terus membangun partisipasi warga sekolah agar tercipta kondisi lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan harmonis, dengan demikian kepala sekolah dasar dapat lebih terikat dengan lingkungan pekerjaannya. Selain itu kepala sekolah juga diharapkan terus memiliki kemampuan yang efektif terutama dalam mengambil keputusan untuk mencapai sasaran tujuan organisasi. Serta memiliki kemampuan dalam mendelegasikan tugas tepat waktu dan memberikan tugas sesuai bidang keahlian bawahannya.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu:

1. Hasil penelitian diperoleh bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor. Hal ini berarti tinggi atau rendahnya kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor, tidak akan mempengaruhi keterikatan kerja, sehingga penelitian ini mendukung penelitian George, Giselle dan Venkatapathy R. (2018) yang menyatakan bahwa spiritual intelligence memiliki hubungan negatif langsung dengan employee engagement. Penelitian ini menolak dari penelitian yang dilakukan oleh Amar Hisham Jaaffar, dkk (2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual terbukti berpengaruh terhadap keterikatan kerja.
2. Hasil penelitian diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh terhadap keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor, maka akan meningkatkan keterikatan kerjanya, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arvina Utami dan Anggraini Sukmawati (2018), serta penelitian yang dilakukan oleh Laila Meiliyandrie Indah Wardani dan Siti Faimah (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki, maka semakin tinggi juga tingkat keterikatan kerjanya.
3. Hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Sempor. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan yang ada pada Kepala Sekolah se-Kecamatan Sempor, maka akan meningkatkan keterikatan kerjanya, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Antony S (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dijalankan maka akan semakin meningkatkan keterikatan kerjanya.

Daftar Pustaka

- Antony, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2(1), 96-107.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269.
- Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2014). The influence of ethical leadership on trust and work engagement: An exploratory study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-9.
- Erni Yunita, M. (2018). Pengaruh Dampak Sosial dan Kelayakan Sosial Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(1), 94-104.
- George, M. G., & Venkatapathy, R. (2018). Mediating effect of knowledge management on spiritual intelligence and employee engagement. *International Review of Management and Business Research*, 7(3), 685-698.
- Ghazali, I. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, cet. IV Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasan, A. W. (2006). Aplikasi Strategi dan Model Kecerdasan Spiritualitas (SQ) Rasulullah di Masa Kini. Yogyakarta: Bangun Tapan.
- Hasibuan, M. S. (2006). Manajemen Dasar. Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Kompri, S. K. K. S. (2017). Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional. Jakarta: Kencana.
- Majid, S. A., & Mahdani, M. (2019). Pengaruh Makna Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Variabel Pemediasi Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank Mandiri Area Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(2), 273-286.
- Rahmah, S. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Employee Engagement Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (1987). Teknik menumbuhkan dan memelihara perilaku organisasi.
- Sugiyono, S. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. Alfabeta Bandung.
- Utami, A., & Sukmawati, A. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Kluster Hasil Pengolahan Perikanan di Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(1), 10-21.
- Wardani, L. M. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi pekerja dan efeknya terhadap work engagement: riset pada pekerja dengan horizontal education mismatch. *Jurnal psikologi sosial*, 18(1), 73-85.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2007). *SQ-Kecerdasan spiritual*. Mizan Pustaka.