



## JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 11 No. 1. Th. 2020 (65-74)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di [http://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap](http://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap)

### KONTRIBUSI GAYA KEPEMIMPINAN KHARISMATIK, KONSEP JENGAH, NGAYAH, DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU SEKOLAH DASAR

Received: 24 Mei 2020; Revised: 8 Juli 2020; Accepted: 14 Juli 2020

Permalink/DOI: <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3170>

**N.P. Mirnawati<sup>1</sup>, A.A.G. Agung<sup>2</sup>, I.N. Natajaya<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

e-mail: [mirna@undiksha.ac.id](mailto:mirna@undiksha.ac.id)<sup>1</sup>, [agung2056@undiksha.ac.id](mailto:agung2056@undiksha.ac.id)<sup>2</sup>, [nyoman.natajaya@pasca.undiksha.ac.id](mailto:nyoman.natajaya@pasca.undiksha.ac.id)<sup>3</sup>

#### Abstrak

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan kharismatik, konsep *jengah*, *ngayah*, dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional guru Sekolah Dasar di Nusa Lembongan baik secara parsial maupun bersama-sama. Penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasional "ex post facto". Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Nusa Lembongan dan sampel penelitian diambil dengan teknik *total sampling*. Data diikumpulkan dengan metode kuesioner. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi. Secara deskriptif seluruh variabel berada pada kategori baik. Sesuai hasil analisis data diperoleh simpulan bahwa (1) terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan kharismatik terhadap komitmen organisasional dengan sumbangan efektif sebesar 19,81%. (2) terdapat kontribusi yang signifikan konsep *jengah* terhadap komitmen organisasional dengan sumbangan efektif sebesar 18,178%. (3) terdapat kontribusi yang signifikan konsep *ngayah* terhadap komitmen organisasional dengan sumbangan efektif sebesar 20,6365%. (4) terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional dengan sumbangan efektif sebesar 20,4875%. (5) terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan kharismatik, konsep *jengah*, *ngayah*, dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional dengan sumbangan efektif sebesar 79,112%.

**Kata kunci:** kharismatik, *jengah*, *ngayah*, spiritual, komitmen

#### Abstract

*This study generally aimed to determine the significant contribution of charismatic leadership style, the concept of embarrassment, fatherhood, and spiritual intelligence to the organizational commitment of elementary school teachers in Nusa Lembongan both partially and together. This research was a "ex post facto" type of correlational research. The study population was all elementary school teachers in Nusa Lembongan and the study sample was taken by total sampling technique. Data collected by questionnaire method. Analysis technique used descriptive analysis and regression analysis. Descriptively all variables were in the good category. Based on the results of data analysis, it can be concluded that (1) there was a significant contribution of charismatic leadership style to organizational commitment with an effective contribution of 19.81%. (2) there was a significant contribution of the concept of embarrassment to organizational commitment with an effective contribution of 18,178%. (3) there was a significant contribution of the concept of ngayah to organizational commitment with an effective contribution of 20,6365%. (4) there was a significant contribution of spiritual intelligence to organizational commitment with an effective contribution of 20.4875%. (5) there was a significant contribution of charismatic leadership style, the concept of embarrassment, fatherhood, and spiritual intelligence to organizational commitment with an effective contribution of 79.112%.*

**Keywords:** charismatic, *jengah*, *ngayah*, spiritual, commitment

## PENDAHULUAN

Guru sebagai ujung tombak pendidikan berperan strategis dalam pelaksanaan pendidikan bermutu. Sebagus apapun kebijakan pendidikan, tanpa ditunjang oleh guru yang mendukung, maka pendidikan bermutu tidak akan mencapai seperti yang diharapkan. Dalam rangka mewujudkan pendidikan bermutu senantiasa memerlukan guru bermutu, guru berkinerja dan guru yang berkomitmen pada tugasnya. Pendidikan bermutu sangat memerlukan guru yang berkomitmen pada tugas profesinya. Singkat kata, pendidikan bermutu memerlukan guru yang memiliki komitmen organisasional. Mathis dan Jackson (2001) merumuskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Tanpa komitmen organisasional, maka sebegus apapun tujuan pendidikan dan semua sarana penunjangnya, maka pendidikan bermutu tidak bisa dilaksanakan.

Data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016, mutu pendidikan di Indonesia hanya menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sedangkan kualitas guru sebagai komponen penting dalam pendidikan tergolong memprihatinkan, berada di urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia (Yunus, 2018).

Komitmen organisasional guru masih perlu ditingkatkan, salah satunya dapat dilihat dari ketidakhadiran guru atau guru bolos mengajar. Berdasarkan Survei dari *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD) menunjukkan satu dari sepuluh guru di Indonesia membolos saat semestinya mengajar. Jumlah guru yang membolos di wilayah Sumatera paling banyak diantara wilayah lainnya di Indonesia, yakni mencapai 17 persen. Sementara itu, wilayah Bali, Nusa Tenggara dan Kalimantan menempati posisi berikutnya dalam jumlah guru yang membolos di sekolah, yakni sebesar 14 persen. Hal ini umumnya terjadi di sekolah terpencil dan sekolah dengan sarana yang kurang memadai (Linggasari, 2015).

Berdasarkan fakta di lapangan yang peneliti temukan dengan melakukan pengamatan dan wawancara awal di salah satu SD Negeri di Lembongan, peneliti mendapati bahwa 8 dari 10 orang guru yang diwawancarai menyatakan keengganan mereka untuk terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan di sekolah. Alasan yang dikemukakan beragam, dua diantaranya mengatakan bahwa kegiatan tersebut bukan bagian tugasnya.

Dari 10 guru yang peneliti wawancarai, enam orang menyatakan bahwa mereka kurang peduli dengan penyusunan perangkat pembelajaran (RPP) yang merupakan tugas individual guru. RPP yang dia susun adalah perangkat yang sama dari tahun ke tahun, hanya mengganti tahun pelajaran saja.

Fakta di lapangan juga menampilkan bahwa tujuh dari 10 orang guru menyatakan tidak mengetahui dengan visi dan misi sekolah, dan mengaku tidak berusaha mencari tahu apa visi dan misi sekolah. Mereka beranggapan bahwa visi dan misi sekolah adalah tugas administratif sekolah yang disusun hanya untuk sekedar mencukupi persyaratan sebagai sekolah yang memiliki visi dan misi.

Komitmen organisasional guru merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor lingkungan eksternal dan faktor internal guru. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah. Faktor internal guru yang mempengaruhi komitmen organisasional guru diantaranya konsep *jengah*, *ngayah*, kecerdasan spiritual. Gaya kepemimpinan kharismatik adalah pola perilaku pemimpin yang membuat para pengikut terpicu dengan kemampuan pemimpin yang heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku mereka (Robbins, 2006). Menurut Purwanto (2014), ciri-ciri seorang pemimpin yang kharismatik adalah mempunyai daya penarik yang sangat besar karena itu umumnya mempunyai pengikut yang besar jumlahnya, pengikutnya tidak dapat menjelaskan, mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu, dia seolah-olah memiliki kekuatan gaib (*supernatural power*), kharisma yang dimilikinya tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan pemimpin.

Upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional guru dapat dilakukan dengan konsep *jengah* guru. Definisi *jengah* adalah sebagai budaya yang memotivasi manusia untuk mempunyai kemauan semangat bersaing, bekerja keras berjuang untuk hidup, sehingga

mampu menghasilkan sesuatu yang bermanfaat untuk memenangkan persaingan dengan cara yang positif. Menurut Yudiantini (2003), *jengah* memiliki konotasi sebagai antusiasme untuk menghasilkan penciptaan yang besar, demi mewujudkannya orang yang memiliki rasa *jengah* akan tetap bertahan dan melakukan yang terbaik bagi organisasi tempat bernaung.

Konsep *ngayah* juga turut andil memberikan pengaruh bagi peningkatan komitmen organisasional guru. Berdasarkan Kamus Bali Indonesia (1978), kata *ngayah* secara harfiah dapat diartikan melakukan pekerjaan tanpa mendapat upah. Dalam kaitannya dengan implementasi *ngayah* pada kehidupan sehari-hari, *ngayah* berkaitan dengan loyalitas dan dedikasi. Pengertian loyalitas adalah kesetiaan seseorang terhadap sesuatu yang merupakan kesatuan antara kesetiaan fisik dan kesetiaan non fisik seperti, pikiran dan perhatian. Sedangkan dedikasi adalah suatu pengorbanan baik itu waktu, tenaga, pikiran dan biaya demi mewujudkan sebuah tujuan.

Faktor terakhir yang diduga memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasional guru adalah kecerdasan spiritual. Menurut Zohar dan Marshall (2007) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Kecerdasan spiritual bisa juga diartikan sebagai kemampuan menghadapi permasalahan dalam kehidupan sehari – hari berlandaskan spiritual. Guru yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi dan didukung lingkungan yang baik secara positif menjadi lebih kreatif, memiliki kepuasan yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Adapun beberapa penelitian mengenai gaya kepemimpinan kharismatik, *jengah*, *ngayah*, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional: Wingarta (2012) mengenai “*Jengah dan Transformasi Nilai*” yang menyimpulkan bahwa hasil transformasi nilai – nilai *jengah* itu terhadap praktik penyelenggaraan pemerintahan di provinsi Bali yang menghasilkan perwujudan *good governance*. Hal ini relevan bahwa terwujudnya *good governance* tidak terlepas dari kinerja staff yang juga memiliki komitmen organisasional untuk mewujudkan tujuan pemerintah. Sitiari (2016) mengenai “Peran Orientasi Kewirausahaan dalam Memediasi Pengaruh Nilai – Nilai Budaya Lokal Bali Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Non – KUD di Bali)” salah satu simpulannya adalah nilai – nilai budaya lokal (*taksu*, *jengah*, dan *menyama braya*) berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini relevan bahwa menurut Suswati dan Budianto (2013) komitmen organisasi merupakan salah satu penentu kinerja pegawai. Sebagai baik kinerja pegawai salah satu faktornya adalah komitmen organisasional yang baik pula. Sehingga secara tidak langsung nilai – nilai budaya lokal tersebut berpengaruh positif pada komitmen organisasional.

Sena (2017) mengenai “Implementasi Konsep *Ngayah* dalam Meningkatkan Toleransi Kehidupan Umat Beragama di Bali” salah satu simpulannya adalah Implementasi konsep *ngayah* mengajak umat beragama di Bali yang memiliki latar belakang berbeda, baik: suku, agama, ras antar golongan, budaya, bahasa, mata pencaharian dan lainnya menjadi satu kesatuan yang penuh rasa persaudaraan, keikhlasan dan membangun kebersamaan dalam meningkatkan toleransi kehidupan umat beragama di Bali. Hal ini relevan bahwa lingkungan yang diselimuti toleransi akan menimbulkan iklim kerja yang baik. Iklim kerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Ausri dkk, 2018). Zamani, dkk (2015) mengenai “Relationship Between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction Among Female High School Teachers.” Simpulan dari penelitian adalah kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Pramitha, dkk (2012: 191) “Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka komitmen organisasional semakin meningkat.” Jadi, dari dua penelitian tersebut ada indikasi kontribusi kecerdasan spiritual yang signifikan terhadap komitmen organisasional guru.

Hakim dan Rokhmah (2004) mengenai “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Usaha Ekstra Bawahan Pada Pondok Pesantren di Eks Karisidenan Surakarta” simpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan kharimatik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap usaha ekstra. Usaha ekstra merupakan usaha yang lebih dari seorang

bawahan dimana dalam bekerja penuh optimisme dan antusiasme (semangat tinggi) sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan bawahan (Bass, 1985 dalam Hakim, 2004). Dari pengertian tersebut, ada indikasi kontribusi gaya kepemimpinan kharismatik terhadap komitmen organisasional karena menurut Dessler (1997) salah satu definisi komitmen adalah rasa royalitas dan kecintaan pada organisasi sebagai tempat untuk hidup dan bekerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian tentang "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Konsep *Jengah*, *Ngayah*, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar di Nusa Lembongan" Dari penelitian ini masalah yang akan diteliti adalah apakah terdapat kontribusi yang signifikan secara parsial dan simultan antara variabel bebas dan terikat. Untuk memecahkan masalah tersebut akan dilakukan penelitian *ex post facto* dengan memberikan responden kuesioner yang telah dibuat sesuai dengan indikator. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel bebas dan terikat.

## METODE

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, penelitian ini termasuk jenis penelitian korelasional. Penelitian ini mengungkapkan hubungan variabel bebas dan terikat, yakni faktor gaya kepemimpinan kharismatik, *jengah*, *ngayah*, dan kecerdasan spiritual sebagai variabel bebas (X) dan komitmen organisasional guru sebagai variabel terikat (Y).

Mengingat variabel – variabel tersebut telah ada dan telah terjadi sebelumnya tanpa memerlukan perlakuan dari penelitian, maka penelitian ini bersifat "*ex post facto*" Agung (2014). mengemukakan "*ex post facto*" artinya penelitian yang menggunakan suatu pendekatan, dimana gejala (objek) yang diteliti telah ada secara wajar tanpa perlu melakukan eksperimen untuk memunculkan variabel (objek) yang ingin diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dikemukakan bahwa desain atau rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian korelasional dengan pendekatan "*ex post facto*". Oleh sebab itu semua variabel bebas (X) tidak diberikan perlakuan tetapi diukur bersama – sama dengan variabel terikat (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner.

Adapun tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di SD Negeri 1 Lembongan, SD Negeri 2 Lembongan, SD Negeri 3 Lembongan, SD Negeri 1 Jungutbatu, dan SD Negeri 3 Jungutbatu. Mengingat ketika penelitian dilakukan sedang merebak virus COVID-19, maka seluruh penelitian dilakukan dari rumah secara online menggunakan *google form*. Penelitian ini dilaksanakan pada 21 – 28 April 2020. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling total*. *Sampling total* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi karena jumlah populasi kurang dari 100 (Sugiyono, 2007).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi. Untuk melihat kecenderungan variabel gaya kepemimpinan kharismatik, *jengah*, *ngayah*, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional guru, rata – rata skor ideal dari semua subjek penelitian dibandingkan dengan rata – rata kenyataan. Dari rerata tersebut dikelompokkan kecenderungannya menjadi lima kategori dengan norma kerangka teoritik kurva normal ideal. Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang meliputi (1) uji normalitas sebaran data yang didapat nilai Sig. = 0,200, karena nilai Sig. > 0,05 maka seluruh data berdistribusi normal. (2) uji linieritas dan keberartian koefisien regresi didapat seluruh nilai Sig. pada *Linearity* bernilai > 0,05 maka dapat disimpulkan seluruh koefisien regresi signifikan. (3) uji multikolinieritas, didapat Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dan seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian, (4) uji auto korelasi, didapat nilai DW = 1,709. Nilai tersebut berada di antara -2 sampai 2, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi pada data. (5) uji heterokedastisitas, diperoleh gambar data tampak menyebar dan tidak membentuk suatu pola, jadi dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian yang dianalisis adalah data dalam bentuk skor. Data gaya kepemimpinan kharismatik, konsep *jengah*, *ngayah*, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional guru diperoleh melalui pemberian kuesioner. Instrumen yang digunakan untuk gaya kepemimpinan kharismatik, konsep *jengah*, *ngayah*, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional guru sudah valid sesuai dengan kriteria yang ditetapkan berdasarkan hasil analisis uji judges. Skor yang diperoleh masing-masing variabel dianalisis dengan analisis statistik deskriptif yang dihitung menggunakan *microsoft excel*. Deskripsi data gaya kepemimpinan kharismatik, konsep *jengah*, *ngayah*, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional guru disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Perhitungan gaya kepemimpinan kharismatik, konsep *jengah*, *ngayah*, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional Guru

Statistik	Gaya Kepemimpinan Kharismatik	Konsep <i>Jengah</i>	Konsep <i>Ngayah</i>	Kecerdasan Spiritual	Komitmen Organisasional
<b>Rata-rata</b>	96.1064	59.8085	58.9574	114.7872	93.0213
<b>Median</b>	91	59	59	113	91
<b>Modus</b>	89	57	59	113	90
<b>Std. Deviasi</b>	10.32564	4.98972	8.82180	9.79116	11.13648
<b>Skor Terendah</b>	76	50	27	92	71
<b>Skor Tertinggi</b>	116	73	79	141	117
<b>Total</b>	478.4320	303.7982	291.7793	583.5784	473.1578

Hasil perhitungan analisis deskriptif menunjukkan rata-rata skor gaya kepemimpinan kharismatik sebesar 96,1064, rata-rata skor konsep *jengah* sebesar 59,8085, rata-rata skor konsep *ngayah* sebesar 58,9574, rata-rata skor kecerdasan spiritual 114,7872 dan rata-rata skor komitmen organisasional 93,0213. Untuk menggolongkan tinggi rendahnya kualitas variabel, maka skor tiap-tiap variabel dikonversikan dengan menggunakan kriteria rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ). Hasil konversi skor variabel menunjukkan rata-rata etos kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, supervisi akademik dan kinerja guru berada pada kategori baik.

Berdasarkan hasil uji prasyarat menunjukkan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data gaya kepemimpinan kharismatik, konsep *jengah*, *ngayah*, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional guru masing-masing memiliki hubungan yang linier. Tidak terjadi masalah multikolinieritas, masalah autokorelasi dan masalah heterokedastisitas pada data hasil penelitian. Jika uji prasyarat dapat terpenuhi, maka uji hipotesis dapat dilakukan. Uji hipotesis pertama, uji hipotesis kedua, uji hipotesis ketiga, dan uji hipotesis keempat dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan uji hipotesis kelima menggunakan analisis regresi ganda. Hasil analisis regresi sederhana dan regresi ganda disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Data Hubungan antar Variabel

Hubungan antar Variabel	Persamaan Garis Regresi	Koefisien Korelasi	Kontribusi (%)
X <sub>1</sub> terhadap Y	$\hat{y} = 14,19 + 0,82X_1$	0,761	19,81
X <sub>2</sub> terhadap Y	$\hat{y} = 15,31 + 1,3X_2$	0,582	18,178
X <sub>3</sub> terhadap Y	$\hat{y} = 41,65 + 0,87X_3$	0,690	20,6365
X <sub>4</sub> terhadap Y	$\hat{y} = -5,949 + 0,862X_4$	0,758	20,4875

X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> , dan X <sub>4</sub> terhadap Y	Y = -23,714 + 0,287X <sub>1</sub> + 0,544X <sub>2</sub> + 0,350X <sub>3</sub> + 0,313X <sub>4</sub>	0,863	79,112
Keterangan	Signifikan dan linier	Signifikan	-

Berdasarkan Tabel 2. maka dapat dijelaskan.

### **Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kharismatik terhadap Komitmen Organisasional Guru**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, secara deskriptif ditemukan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik berada pada kategori baik. Hasil analisis regresi juga menunjukkan terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kharismatik dengan komitmen organisasional guru melalui persamaan  $\hat{y} = 14,19 + 0,82X_1$  dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,162 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,02. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , ini menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan kharismatik dan komitmen organisasional guru signifikan dan linier. Korelasi antara gaya kepemimpinan kharismatik dengan komitmen organisasional guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,761 dengan  $p < 0,05$ . Variabel gaya kepemimpinan kharismatik memberikan sumbangan efektif sebesar 19,81%. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kharismatik dengan komitmen organisasional guru.

Adanya kontribusi signifikan antara gaya kepemimpinan kharismatik dengan komitmen organisasional guru diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim dan Rokmah (2004) mengenai "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Usaha Ekstra Bawahan Pada Pondok Pesantren di Eks Karisidenan Surakarta" simpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan kharimatik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap usaha ekstra. Usaha ekstra merupakan usaha yang lebih dari seorang bawahan dimana dalam bekerja penuh optimisme dan antusiasme (semangat tinggi) sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan bawahan (Bass, 1985 dalam Hakim, 2004). Dari pengertian tersebut, ada indikasi kontribusi gaya kepemimpinan kharismatik terhadap komitmen organisasional karena menurut Dessler (1997) salah satu definisi komitmen adalah rasa royalitas dan kecintaan pada organisasi sebagai tempat untuk hidup dan bekerja.

Sebagaimana menurut House (1977) seorang pemimpin kharismatik mempunyai dampak yang dalam dan tidak biasa terhadap para pengikut, bawahan merasakan bahwa keyakinan-keyakinan diri pemimpin tersebut adalah benar, sehingga konsekuensinya mereka (bawahan) menerima pemimpin tersebut tanpa mempertanyakan lagi, mereka tunduk dengan senang hati dan mereka sayang terhadap pemimpin. Dengan adanya rasa senang dan keyakinan terhadap pemimpin bawahan merasa terlindungi dan nyaman jika ada masalah dalam organisasi ada sosok pemimpin yang bisa dipercaya mampu menyelesaikan permasalahan yang ada.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa memang benar terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kharismatik terhadap komitmen organisasional guru SD Negeri di Nusa Lembongan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan gaya kepemimpinan kharismatik dengan komitmen organisasional guru adalah positif.

### **Kontribusi Konsep *Jengah* terhadap Komitmen Organisasional Guru**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, secara deskriptif ditemukan bahwa konsep *jengah* berada pada kategori baik. Hasil analisis regresi juga menunjukkan terdapat kontribusi yang signifikan antara konsep *jengah* dan komitmen organisasional guru melalui persamaan  $\hat{y} = 15,31 + 1,3X_2$  dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,532 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,02. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , ini menunjukkan bahwa hubungan konsep *jengah* dan komitmen organisasional guru signifikan dan linier. Korelasi antara konsep *jengah* dan komitmen organisasional guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,582 dengan  $p < 0,05$ . Variabel konsep *jengah* memberikan sumbangan efektif sebesar 18,178%. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara konsep *jengah* dan komitmen organisasional guru.

Adanya kontribusi signifikan konsep *jengah* terhadap komitmen organisasional guru diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wingarta (2012) mengenai “*Jengah dan Transformasi Nilai*” yang menyimpulkan bahwa hasil transformasi nilai – nilai *jengah* itu terhadap praktik penyelenggaraan pemerintahan di provinsi Bali yang menghasilkan perwujudan *good governance*. Hal ini relevan bahwa terwujudnya *good governance* tidak terlepas dari kinerja staff yang juga memiliki komitmen organisasional untuk mewujudkan tujuan

Selain itu ada tambahan pula dari Sitiari (2016) mengenai “Peran Orientasi Kewirausahaan dalam Memediasi Pengaruh Nilai – Nilai Budaya Lokal Bali Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Non – KUD di Bali)” salah satu simpulannya adalah nilai – nilai budaya lokal (*taksu, jengah, dan menyama braya*) berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini relevan bahwa menurut Endang Suswati dan Arif Budianto (2013) komitmen organisasi merupakan salah satu penentu kinerja pegawai. Baiknya kinerja pegawai salah satu faktornya adalah komitmen organisasional yang baik pula. Sehingga secara tidak langsung nilai – nilai budaya lokal tersebut berpengaruh positif pada komitmen organisasional.

*Jengah* dalam konteks budaya memiliki konotasi semangat dan rasa ingin menjadi lebih baik dari orang lain secara individu maupun organisasi. Konsep *jengah* perlu ditanam dalam diri masing-masing guru. *Jengah* diperlukan untuk mengatasi konsepsi “nasib” yang menghambat kemajuan organisasi karena tidak adanya semangat untuk menjadi lebih baik yang berujung pada kurangnya komitmen organisasional guru.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa memang benar terdapat kontribusi yang signifikan antara konsep *jengah* terhadap komitmen organisasional guru SD Negeri di Nusa Lembangan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan konsep *jengah* dengan komitmen organisasional guru adalah positif.

### **Kontribusi Konsep *Ngayah* terhadap Komitmen Organisasional Guru**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, secara deskriptif ditemukan bahwa konsep *ngayah* berada pada kategori baik. Hasil analisis regresi juga menunjukkan terdapat kontribusi yang signifikan antara konsep *ngayah* dan komitmen organisasional guru melalui persamaan  $\hat{y} = 41,65 + 0,87X_3$  dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,435 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,02. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , ini menunjukkan bahwa hubungan konsep *ngayah* dan komitmen organisasional guru signifikan dan linier. Korelasi antara konsep *ngayah* dan komitmen organisasional guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,2876 dengan  $p < 0,05$ . Variabel konsep *ngayah* memberikan sumbangan efektif sebesar 20,6365%. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara konsep *ngayah* dan komitmen organisasional guru.

Adanya kontribusi signifikan konsep *ngayah* terhadap komitmen organisasional guru didukung penelitian Sena (2017) mengenai “Implementasi Konsep *Ngayah* dalam Meningkatkan Toleransi Kehidupan Umat Beragama di Bali” salah satu simpulannya adalah implementasi konsep *ngayah* mengajak umat beragama di Bali yang memiliki latar belakang berbeda, baik: suku, agama, ras antar golongan, budaya, bahasa, mata pencaharian dan lainnya menjadi satu kesatuan yang penuh rasa persaudaraan, keikhlasan dan membangun kebersamaan dalam meningkatkan toleransi kehidupan umat beragama di Bali. Hal ini relevan bahwa lingkungan yang diselimuti toleransi akan meimbulkan iklim kerja yang baik. Iklim kerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Ausri dkk, 2018).

Sebagai suatu kearifan lokal yang sangat melekat dengan masyarakat Bali sedari dulu kala, *ngayah* mengandung nilai kebersamaan, kepatuhan, disiplin, tanggung jawab sebagai bentuk dari komitmen organisasional guru. *Ngayah* adalah salah satu cara menunjukkan bakti kepada Tuhan Yang Maha Esa, bersosialisasi dengan orang lain dan lingkungan, mengontrol ego, saling membantu dan menghargai, mempererat tali persaudaraan, karena banyak hal positif yang bisa dilakukan dalam kegiatan ini seperti pembersihan, penyiapan dan pembuatan sarana upacara, yang merupakan kategori dari *ngayah* itu sendiri. Jika dikaitkan dalam organisasi sekolah, *ngayah* merupakan rasa memiliki sekolah dan kerelakan untuk melakukan hal-hal baik demi kemajuan sekolah.

Aktivitas *ngayah* sangat melekat hebat dalam sikap budaya masyarakat Bali, pada hakekatnya berpegang pada suatu rumusan filosofis “kerja ibadah” dan “ibadah dalam kerja”. Dalam disiplin kerja religius pemahama demikian tertuang dalam *ora et labora* (bekerjalah dan berdoa). Paham kerja dalam filosofi ini adalah representasi kerja dan sosok para bhakta. Dalam kitab *Bhagawadgita* II. 47 seperti yang yang dinyatakan, “hanya berbuat untuk kewajiban bukan hasil perbuatan itu, jangan sekali-sekali pahal yang menjadi motifmu bekerja, jangan pula tidak bekerja sebab tidak aka nada pahala (*karmany evadhikaras te ma phalesu kadaeana ma karma phala hetur bhur mate sanggostava akarmani*).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa memang benar terdapat kontribusi yang signifikan antara konsep *ngayah* terhadap komitmen organisasional guru SD Negeri di Nusa Lembongan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan konsep *ngayah* dengan komitmen organisasional guru adalah positif.

### **Kontribusi Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, secara deskriptif ditemukan bahwa kecerdasan spiritual berada pada kategori baik. Hasil analisis regresi juga menunjukkan terdapat kontribusi yang signifikan antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional guru melalui persamaan  $\hat{y} = -5,949 + 0,862X_4$  dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,198 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,02. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , ini menunjukkan bahwa hubungan kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional guru signifikan dan linier. Korelasi antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,758. Jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,2876 dengan  $p < 0,05$ . Variabel kecerdasan spiritual memberikan sumbangan efektif sebesar 20,4875%. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional.

Adanya kontribusi signifikan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional guru didukung penelitian Zamani, dkk (2015) mengenai “Relationship Between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction Among Female High School Teachers.” Simpulan dari penelitian adalah kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Pramitha, dkk (2012: 191) “Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka komitmen organisasional semakin meningkat.” Jadi, dari dua penelitian tersebut ada indikasi kontribusi kecerdasan spiritual yang signifikan terhadap komitmen organisasional guru.

Penelitian lain yang mendukung pernyataan ini adalah Supriyanto, dkk (2019) dalam artikelnya yang berjudul “The Relationship Among Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behaviour, and Employee Performance” yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang dimaksud mencakup kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu. Kuantitas dan kualitas tentunya sangat bergantung dengan rasa tanggung jawab dari pekerja yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap sekolah tempat bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa memang benar terdapat kontribusi yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional guru SD Negeri di Nusa Lembongan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan kecerdasan spiritual dengan komitmen organisasional guru adalah positif.

### **Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Konsep *Jengah*, *Ngayah*, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Komitmen Organisasional Guru.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kharismatik, konsep *jengah*, *ngayah*, dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional guru melalui persamaan garis regresi  $Y = -23,714 + 0,287X_1 + 0,544X_2 + 0,350X_3 + 0,313X_4$  dengan  $F_{hitung}$  sebesar 30,603 dan  $F_{tabel}$  bernilai 2,59 ( $F_{hitung} > 2,59$ ) adalah signifikan dan linier. Korelasi antara gaya kepemimpinan kharismatik, konsep *jengah*, *ngayah*, dan kecerdasan spiritual dengan komitmen organisasional guru adalah signifikan yaitu sebesar 0,863 dengan  $p < 0,05$ . Variabel gaya kepemimpinan kharismatik, konsep *jengah*, *ngayah*, dan kecerdasan spiritual memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional guru sebesar 79,112%. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya

kepemimpinan kharismatik, konsep *jengah*, *ngayah*, dan kecerdasan spiritual secara bersama-sama mempunyai peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasional guru sekolah dasar di Nusa Lembongan.

Komitmen organisasional dalam penelitian ini adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya pekerja dari organisasi (*turnover*) (Mathis dan Jackson, 2001). Selain itu, Meyer & Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh guru tentunya juga dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Beberapa faktor tersebut adalah gaya kepemimpinan kharismatik, konsep *jengah*, *ngayah*, dan komitmen organisasional guru. Keempat faktor tersebut dalam penelitian ini terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasional guru. Sehingga semakin baik gaya kepemimpinan kharismatik, konsep *jengah*, *ngayah* dan kecerdasan spiritual, maka komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh guru akan semakin optimal.

## SIMPULAN

Berdasarkan temuan hasil dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan kharismatik terhadap komitmen organisasional guru dengan sumbangan efektif sebesar 19,81%, (2) terdapat kontribusi yang signifikan konsep *jengah* terhadap komitmen organisasional guru dengan sumbangan efektif sebesar 18,178%. (3) Terdapat kontribusi yang signifikan konsep *ngayah* terhadap komitmen organisasional guru dengan sumbangan efektif sebesar 20,6365%. (4) Terdapat kontribusi yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional guru dengan sumbangan efektif sebesar 20,4875%. (5) Terdapat kontribusi yang signifikan gaya kepemimpinan kharismatik, *jengah*, *ngayah*, dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasional guru Sekolah Dasar di Nusa Lembongan dengan sumbangan efektif sebesar 79,112%.

## DAFTAR RUJUKAN

- Agung, A. A. Gede. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Malang: Aditya Media Publishing.
- Ausri, Shonia Rahma. 2018. "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Volume 60, (halaman 172–179).
- Dana, Pramitha dkk. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Volume 1, (halaman 191-207).
- Dessler, Gary. 1997. *Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prenhallind.
- Hakim, L dan Rokhmah, S.N. 2004. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Usaha Ekstra Bawahan Pada Pondok Pesantren Di Eks Karesidenan Surakarta." *Benefit*, Volume 8, (halaman 26-36).
- Linggasari, Yohannie. 2015. "Survei OECD: Guru Bolos Terbanyak di Sumatera". Tersedia pada <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20150325175500-20-41884/survei-oecd-guru-bolos-terbanyak-di-sumatera> (diakses tanggal 20 Januari 2020).
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku kedua.

- Meyer & Allen.1997. *Commitment in The Workplace (Theory, Research and Application)*. London: Sage Publication London.
- Sena, I.G.M.W. 2017. "Implementasi Konsep "Ngayah" Dalam Meningkatkan Toleransi Kehidupan Umat Beragama di Bali." Makalah disajikan dalam seminar Nasional Fakultas Brahma Widya, IHDN, Denpasar 25-26 Maret 2017.
- Sitiari, Ni Wayan. 2016. *Peran Orientasi Kewirausahaan dalam Memediasi Pengaruh Nilai – nilai Budaya Lokal Bali Terhadap Kinerja Prganisasi (Studi Pada Koperasi Non KUD di Bali)*. Disertasi (tidak diterbitkan). Program Pascasarjana, Universitas Udayana Bali.
- Supriyanto, dkk. 2019. "The Relationship among Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behaviour, and Employee Performance." *Etikonomi*, Volume 18, (halaman 249–258).
- Suswati, Endang dan Budianto, Arif. 2013. "Komitmen Organisasi Sebagai Salah Satu Penentu Kinerja Pegawai." *Jurnal Proceeding Seminar Nasional Universitas Gajayana Malang*, (halaman 1-9).
- Wingarta, IPS. 2012. "'Jengah' (Self-Consciousness) and Its Value Transformation: a Road Toward Good Governance At Bali Province." *Journal of Government and Politics*, Volume 3, (halaman 279-296).
- Yunus, S. 2018. "Guru atau Kurikulum; Titik Urgen Kualitas Pendidikan Indonesia?" Tersedia pada <https://kumparan.com/syarif-yunus/guru-ataukurikulum-titik-urgen-kualitas-pendidikanindonesia> (diakses tanggal 15 Januari 2020).
- Zamani, M dan Karimi, F. 2015. "Relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among female high school teachers." *Educational Research and Reviews*. Volume 10, (halaman 739-743)