

## Peningkatan Efektivitas Kerja Guru Melalui Penguatan Kepemimpinan Melayani Dan Kepuasan Kerja (Studi Empiris Menggunakan Metode Korelasional Dan Analisis Sitorem Pada Guru SMK Swasta Di Kecamatan Bogor Barat)

Setyo Ramdhani <sup>1</sup>, Sumardi Sumardi <sup>2</sup>, Eka Suhardi <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Pakuan, Kota Bogor

Korespondensi penulis : [Setyoramd@gmail.com](mailto:Setyoramd@gmail.com)

**Abstract.** *This research is classified as correlational research consisting of two independent variables, namely Servant Leadership and Job Satisfaction and one dependent variable Teacher Work Effectiveness. The population in the study was 305 teachers of private vocational schools in West Bogor Sub-district, with a sample size of 173 teachers, whose determination used the Slovin formula and used Proportional Random Sampling. Data were collected using instruments in the form of questionnaires and analyzed by descriptive analysis and inferential statistics and analyzed SITOREM. The results showed three positive relationships. First, there is a positive relationship between Servant Leadership and Teacher Work Effectiveness with a correlation coefficient value of 0.373. Second, there is a positive relationship between job satisfaction and teacher work effectiveness with a correlation coefficient value of 0.740. Third, there is a positive relationship between Servant Leadership and Job Satisfaction together with Teacher Work Effectiveness with a correlation coefficient value of 0.750. And based on the results of the SITOREM analysis, it shows that there are several indicators that must be improved and several indicators must be maintained. Indicators that must be improved include the implementation of evaluations, self-adjustment to the environment, humility, trust, courage, the job itself, supervision, promotion. Thus it can be concluded that Teacher Work Effectiveness can be improved through strengthening Servant Leadership and Job Satisfaction both partially and jointly.*

**Keywords:** *Teacher Work Effectiveness, Servant Leadership, Job Satisfaction*

**Abstrak.** Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian korelasional yang terdiri dari dua variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Melayani dan Kepuasan Kerja serta satu variabel terikat Efektivitas Kerja Guru. Populasi pada penelitian merupakan guru SMK Swasta di Kecamatan Bogor Barat yang berjumlah 305 guru, dengan jumlah sampel sebanyak 173 guru, yang penentuannya menggunakan rumus *Slovin* serta menggunakan *Proporsional Random Sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner dan dianalisis dengan analisis deskriptif dan statistik inferensial serta dianalisis SITOREM. Hasil penelitian menunjukkan tiga hubungan yang positif. Pertama, terdapat hubungan yang positif antara Kepemimpinan Melayani dengan Efektivitas Kerja Guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,373. Kedua, terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan efektivitas kerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,740. Ketiga terdapat hubungan yang positif antara Kepemimpinan Melayani dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan Efektivitas kerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,750. Dan berdasarkan hasil analisis SITOREM menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang harus diperbaiki dan beberapa indikator harus dipertahankan. Indikator yang harus diperbaiki antara lain pelaksanaan evaluasi, penyesuaian diri terhadap lingkungan, *humility*, *trust*, *courage*, pekerjaan itu sendiri, supervisi, promosi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Kerja Guru dapat ditingkatkan melalui penguatan Kepemimpinan Melayani dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

**Kata Kunci :** Efektivitas Kerja Guru, Kepemimpinan Melayani, Kepuasan Kerja

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi berlangsungnya kehidupan manusia, karena situasi kehidupan dewasa ini sangat kompleks, seiring pergeseran pola kehidupan yang sangat menuntut potensi diri setiap orang. Pengembangan potensi diri tersebut, pada dasarnya merupakan suatu upaya mengaktualisasikan dan mengekspresikan kapabilitas manusia dalam menjalani kehidupannya di masyarakat. Perubahan dari hal tersebut bermakna bahwa pentingnya tingkat pendidikan menuntut pada upaya untuk menyelenggarakan pendidikan secara baik, tertata dan sistematis serta antisipatif terhadap implikasi yang terjadi tanpa membedakan latar belakang penyelenggara pendidikan itu sendiri baik sekolah di bawah kemendikbud atau di bawah naungan kementerian agama. Sehingga proses yang terjadi di dalamnya dapat menjadi suatu sumbangan besar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mengembangkan potensinya, yang pada akhirnya akan berdampak pada makin meningkatnya kualitas kehidupan masyarakat.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan akhir - akhir ini dihadapkan kepada berbagai permasalahan termasuk di dalamnya masalah yang berkaitan dengan kualitas serta efektivitas guru. Seiring berjalannya waktu dunia pendidikan akan semakin menuntut untuk berkembang ke arah yang lebih baik, oleh karena itu membutuhkan perhatian terkait dengan perubahan dan perbaikan serta perkembangan sistem pendidikan. Beberapa penelitian serta analisis juga dalam buku Depdiknas tahun 2007 ada dua faktor yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan secara merata. Faktor pertama, kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional yang menggunakan *educational production function* atau *input-output* analisis tidak dilaksanakan secara konsekuen. Faktor kedua, peran serta warga sekolah khususnya guru dan peran serta masyarakat khususnya orang tua peserta didik dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini sangat minim.

Guru merupakan sumber daya pokok dalam proses belajar. Namun, faktor-faktor yang melekat pada guru memberi efek berbeda terhadap prestasi siswa. Misalnya, pengetahuan guru dalam mata pelajaran yang diampu dan kualitas pengajaran memberi dampak lebih besar dan berhubungan lebih erat dengan prestasi siswa dibandingkan faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, pengalaman, kualifikasi, status pekerjaan, atau gaji guru. Salah satu akar masalah buruknya kualitas pendidikan Indonesia adalah rendahnya kualitas guru. Pada survei yang dilakukan oleh *The World Bank* dengan menggunakan Survei *Service Delivery Indicators* (SDI) atau Survei Indikator Pelayanan Pendidikan menghasilkan data tentang kualitas layanan pendidikan dan memberikan serangkaian ukuran untuk menilai kinerja pemberian layanan di

suatu Negara pada tahun 2020 menilai bahwa kualitas guru di Indonesia masih rendah. Dalam survei disebutkan rendahnya kualitas guru di Indonesia itu mulai dari kompetensi dan kemampuan mengajar.

Beberapa masalah yang ditemukan dalam survei tersebut hanya 15,2 persen guru di sekolah swasta yang mendapat skor di atas 80 persen pada tes gabungan matematika dan Bahasa Indonesia, sedangkan tingkat pengetahuan pedagogis pada guru di sekolah swasta sangat rendah, dengan 39,4 persen. Selain itu hampir satu dari empat guru tidak hadir di kelas. Tingkat ketidakhadiran guru di kelas rata-rata 23,7 persen, sangat tinggi untuk negara berpenghasilan menengah ke atas. Berikut adalah gambar hasil survei yang dilakukan oleh *The World Bank* menggunakan SDI. Sesuai dengan hasil penelitian efektivitas kerja guru Indonesia masih tergolong rendah. Hal ini sangat memerlukan perhatian lebih dari para pemerintah terkait peningkatan dan kualitas kemampuan guru. Efektivitas kerja guru sangat diperlukan dalam organisasai sekolah karena yang menentukan kualitas sekolah tersebut adalah keberhasilan dari kerja guru. Bila seorang guru dapat bekerja dengan efektif berarti guru tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik dan dapat mengatasi masalah-masalah yang dihadapi saat bekerja. Untuk dapat bekerja secara efektif sebaiknya guru mendapatkan tugas yang sesuai dengan bidangnya dan hanya di satu lingkup organisasi sehingga dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan fokus pada satu pekerjaan dan memaksimalkan hasil kerja tersebut.

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan yang dimaksud harus ditunjang oleh berbagai komponen, salah satunya adalah komponen guru yang mempunyai peran penting dan merupakan kunci pokok bagi keberhasilan pendidikan, untuk itu kompetensi profesional guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan dengan berbagai upaya, antara lain melalui pendidikan, pelatihan dan pembinaan teknis yang dilakukan secara berkesinambungan di sekolah dan lainnya. Guru merupakan kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan, maka perhatian terhadap kerja guru menjadi penting. Guru sebagai seorang tenaga pendidikan profesional memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki bekal dan keterampilan dalam menghadapi persaingan global. Oleh karena itu tugas guru sebagai tenaga profesional yang mampu bekerja secara efektif sangat penting untuk terwujudkan kegiatan belajar mengajar di Kelas yang efektif.

Efektivitas kerja seorang guru sangat penting bagi organisasi sekolah, karena berkaitan dengan kemampuan yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugas-tugas pokok keguruannya, sehingga diharapkan dengan kemampuannya itu sekolah dapat mencapai tujuan dan sasaran yang dikehendaki. Keberhasilan suatu organisasi sekolah terpaut dengan efektif tidaknya para guru dalam ikut serta membangun, memajukan, memotivasi dirinya maupun

kelompoknya, sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan organisasi sekolahnya. Oleh karena itu efektivitas kerja guru dalam organisasi sekolah sangat penting untuk dilakukan penilaian, hal ini untuk mengetahui seberapa besar seorang guru dapat melaksanakan tugasnya secara tepat, sesuai dengan tujuan, target yang telah ditentukan oleh sekolah. Oleh karena itu, untuk memperkuat data penelitian ini data dan fakta yang didapat melalui survey awal pada tanggal 13 sampai dengan 20 Januari tahun 2022, dengan menggunakan kuesioner menyatakan bahwa Efektivitas Kerja Guru SMK di Kecamatan Bogor Barat perlu adanya peningkatan. Pengisian kuesioner ini diwakili oleh 30 responden yaitu Guru di SMK Swasta di Kecamatan Bogor Barat, lalu diperoleh hasil.

**Tabel 1. Hasil Survey Awal**

No	Indikator	Presentase Ketercapaian
1	Penyesuaian diri dan lingkungan	27 %
2	Guru yang merasa puas terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan.	47 %
3	Guru yang dapat melakukan tugas-tugas yang diberikan ditinjau dari pencapaian kerja dan kemampuan memecahkan masalah di sekolah	57 %
4	Guru yang melakukan kerjasama dengan rekannya dalam menyelesaikan tugas pembelajaran.	40 %
5	Melaksanakan perkembangan diri	33 %
6	Membuat karya inovatif	43 %

Dari hasil survey awal penilitan dapat diketahui ada 8 guru atau 27 % guru yang dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan, lalu ada 14 guru atau 47% guru yang merasa puas terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan, setelah itu 17 guru atau 57% guru yang memiliki kemampuan penyelesaian tugas serta pemecahan masalah di sekolah, data survey berikutnya ada 12 guru atau 40% guru yang melakukan kerjasama dengan rekan kerja dalam penyelesaian tugas serta tanggung jawab disekolah, survey berikutnya perihal perkembangan diri terdapat 10 guru atau 33% guru yang aktif untuk melakukan perkembangan diri baik pelatihan, diklat, atau jenis training lainnya, dan poin survey terakhir didapatkan ada 13 guru atau 43% guru yang membuat karya inovatif baik mandiri atau hasil pembelajaran bersama peserta didik. Berdasarkan data tersebut di atas didapatkan informasi bahwa rata-rata efektivitas kerja guru masih tergolong kurang baik dan perlu ditingkatkan.

Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap efektivitas guru dalam bekerja, berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor antara lain Tanggung Jawab Profesi, Komitmen Mengajar, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Kerja yang perlu di tingkatkan agar dapat berdampak untuk peningkatan

efektivitas kerja seorang guru. Menjadi guru profesional harus diadakan pembinaan secara terus menerus sebab guru diuntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu sebagai bagian dari profesionalisme, pembinaan dapat dilakukan dengan berbagai macam pelatihan dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, akan tetapi ada hal lain yang dapat meningkatkan profesionalisme seorang guru diantaranya adalah peningkatan disiplin, diberikan motivasi, bimbingan dan pemberian reward, gaji yang layak sehingga dapat memungkinkan untuk efektivitas guru meningkat.

Kualitas kepemimpinan dari kepala sekolah akan berdampak terhadap tingkat efektivitas guru tersebut (Nadhiyah & Alim, 2022). Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah harus mampu memberikan ide-ide baru untuk kemajuan sekolahnya. Selain itu kepala sekolah seharusnya hanya memimpin satu organisasi agar dapat memaksimalkan kerjanya dan mengawasi kerja para guru sehingga mengetahui guru mana yang masih kurang efektif dalam bekerja. Selain itu efektivitas juga dapat ditingkatkan melalui tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam memperoleh hasil kerja yang optimal. Jika seseorang guru merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berusaha semaksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Implikasinya yakni akan melahirkan produktivitas kerja yang tinggi dan hasil kerja yang optimal.

Sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya maka dapat diperkuat beberapa argument penelitian. Kualitas kepemimpinan sesuai dengan penelitian sebelumnya memiliki hubungan positif terhadap efektivitas kerja (Fariska et al, 2022). Untuk itu kepala sekolah yang memiliki kualitas dalam melakukan kepemimpinan akan mampu mengatur dan manajemen kualitas pembelajaran maupun efektivitas guru dalam pembelajaran. Selain itu sesuai dengan penelitian adanya efektivitas kerja yang mengalami peningkatan akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dari guru tersebut (Mardiah, 2021). Selain itu efektivitas kerja memiliki hubungan dengan kepemimpinan yang melayani serta kepuasan kerja (Tischler et al, 2016). Untuk itu perlu adanya penguatan kepemimpinan dalam sebuah lembaga untuk mampu mencapai efektivitas kerja maupun kepuasan guru dalam bekerja. Guru yang memperhatikan efektivitas kerja akan lebih berprestasi dari pada guru yang tidak memperhatikan efektivitas kerja. Untuk itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan melayani dengan efektivitas kerja guru, Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja guru dengan efektivitas kerja guru, Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan melayani dan kepuasan kerja secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja guru.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian dilakukan di SMK Swasta di Bogor Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional dan analisis SITOREM. Metode survey dengan tehnik korelasional yaitu jenis penelitian yang berupaya untuk mengemukakan ada tidaknya hubungan dua variabel bebas dan satu variabel terikat dan melalui analisis SITOREM hasil-hasil penelitian korelasional dianalisis secara lebih terinci pada indikator-indikator variabel penelitian, sehingga dapat menemukan indikator-indikator yang perlu segera diperbaiki dan dipertahankan atau dikembangkan (Sugiyono, 2019). Variabel penelitian terdiri dari dua variabel yaitu variabel Kepemimpinan Melayani (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Variabel terikat yaitu Efrktivitas Kerja Guru (Y).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru Tetap Yayasan (GTY) SMK Swasta di Kecamatan Bogor Barat dengan jumlah 305. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel pada penelitian ini, yaitu rumus Slovin dan Proposional random sampling. Hasil perhitungannya diambil 173 guru sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data penelitian korelasi dilakukan dengan instrumen (angket) dan tes untuk memperoleh data secara langsung. Analisis datanya menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan data setiap variabel penelitian, statistic inferensial menggunakan korelasi Product Moment dari Pearson dan uji regresi linier sederhana. Terdapat analisis normalitas dengan *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test* dan homogenitas. Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu H1 : Terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan melayani terhadap efektivitas kerja; H2 : Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja; H3 : Terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan melayani dan kepuasan kerja efektivitas kerja secara bersama – sama.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan maka dilakukan pengujian secara lebih lanjut dan peringkasan data. Untuk itu berbagai macam data dan hasil penelitian akan disampaikan dalam beberapa gambar maupun tabel. Pada tahapan pertama akan disampaikan mengenai hasil normalitas data yang memberikan informasi maupun data untuk penelitian ini. Hasilnya akan disampaikan dalam tabel 2.

**Tabel 2. Perolehan Pengujian Normalitas Data**

No	Pengujian	Hasil Pengujian	Keterangan
1	Kepemimpinan Melayani dan Efektivitas Kerja guru	0,200 > 0,05	Normal
2	Kepuasan Kerja dan Efektivitas kerja guru	0,075 > 0,05	Normal

Sumber : Pengujian SPSS, 2024

Hasil perhitungan normalitas galat taksiran variabel efektivitas kerja guru atas kepemimpinan melayani diperoleh nilai Sig. 0,200 dengan persyaratan normal nilai Sig. > 0,05 Berdasarkan nilai Sig. tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil perhitungan normalitas galat taksiran variabel efektivitas kerja guru atas kepuasan kerja diperoleh nilai Sig. 0,075 dengan persyaratan normal nilai Sig. > 0,05 Berdasarkan nilai Sig. tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas *F Test Two Sample Variance***

No	Hubungan	$\alpha = 0,05$	P - Value	Kesimpulan
1	Y – X <sub>1</sub>	0,05	0,367	Homogen
2	Y – X <sub>2</sub>	0,05	0,083	Homogen

Sumber : Pengujian SPSS, 2024

Homogenitas varians kelompok data efektivitas kerja guru (Y) atas variabel kepemimpinan melayani (X<sub>1</sub>) di uji menggunakan *F Test Two Sample Variance* sehingga diperoleh hasil P-value 0,367. Persyaratan kelompok data homogen apabila P-value > 0,05. Maka kesimpulannya variansi skor data efektivitas kerja guru atas kepemimpinan melayani berasal dari populasi yang homogen. Homogenitas varians kelompok data efektivitas kerja guru (Y) atas variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) di uji menggunakan *F Test Two Sample Variance* sehingga diperoleh hasil P-value 0,083. Persyaratan kelompok data homogen apabila P-value > 0,05. Maka kesimpulannya variansi skor data efektivitas kerja guru atas kepemimpinan melayani berasal dari populasi yang homogen.

**Tabel 4. Hasil Rekapitulasi Uji Linieritas Anova Signifikansi**

Variabel	Sig.	Sig. Deviation from Linearity	Kesimpulan
X <sub>1</sub> - Y	0,05	0,218	Linier
X <sub>2</sub> - Y	0,05	0,647	Linier

Sumber : Pengujian SPSS, 2024

Berdasarkan tabel ANOVA nilai Sig. pada Deviation from Linearity adalah 0,218. Maka dari itu dapat disimpulkan antara variabel kepemimpinan melayani dengan efektivitas kerja memiliki hubungan yang linier. Berdasarkan tabel ANOVA nilai Sig. pada Deviation from

Linearity adalah 0,647. Maka dari itu dapat disimpulkan antara variabel kepuasan kerja guru dengan efektivitas kerja guru memiliki hubungan yang linier.

**Tabel 5. Hasil Analisis Uji Regresi Sederhana**

No	Variabel	Sig.	t	R Square
1	X1 > Y	0,000 < 0,05	5.257 > 1,974	0,139 / 13,9%
2	X2 > Y	0,000 < 0,05	14.395 > 1,974	0,548 / 54,8%

Sumber : Pengujian SPSS, 2024

Hubungan kepemimpinan melayani ( $X_1$ ) dengan efektivitas kerja guru ( $Y$ ) didapatkan hasil output nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,257 > t_{tabel}$  1,974 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat hubungan variabel kepemimpinan melayani ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja guru ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.139 yang artinya faktor kepemimpinan melayani memberikan kontribusi sebesar 13,90 % terhadap efektivitas kerja guru sedangkan 86,10 % dipengaruhi oleh faktor yang lain. Hubungan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan efektivitas kerja guru ( $Y$ ) didapatkan hasil output nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $14,395 > t_{tabel}$  1,974 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja guru ( $Y$ ). Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.548 yang artinya faktor kepemimpinan melayani memberikan kontribusi sebesar 54,80 % terhadap efektivitas kerja guru sedangkan 45,20 % dipengaruhi oleh faktor yang lain.

**Tabel 6. Hasil Analisis Uji Regresi Berganda**

No	Variabel	Sig.	F	R Square
1	X1 & X2 > Y	0,000 < 0,05	109,203 > 3,0491	0,562 – 56,2%

Sumber : Pengujian SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan SPSS hasil analisis regresi berganda hubungan kepemimpinan melayani ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja guru ( $Y$ ) didapatkan hasil output nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $109,230 > F_{tabel}$  3,0491 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan melayani ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap efektivitas kerja guru ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.562 yang artinya faktor kepemimpinan melayani dan kepuasan kerja secara bersama – sama memberikan kontribusi sebesar 56,20 % terhadap efektivitas kerja guru sedangkan 43,80 % dipengaruhi oleh faktor yang lain.

**Tabel 7. Hasil Analisis Uji Korelasi Sederhana**

No	Variabel	Nilai r	Pearson	Keterangan
1	X1 > Y	0,373 > 0,125	0,373	Korelasi Lemah
2	X2 > Y	0,740 > 0,125	0,740	Korelasi Kuat

Sumber : Pengujian SPSS, 2024



Hasil uji yang dilakukan didapatkan nilai  $r_{hitung}$  antara variabel kepemimpinan melayani dengan efektivitas kerja guru adalah  $0,373 > 0,125$  adalah nilai  $r_{tabel}$ . Artinya terdapat hubungan korelasi antara variabel kepemimpinan melayani ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja guru (Y). Sedangkan dari nilai Pearson Correlation didapatkan nilai 0,373 yang artinya derajat hubungan korelasi antara variabel kepemimpinan melayani ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja guru (Y) terbilang korelasi lemah. Hasil uji yang dilakukan didapatkan nilai  $r_{hitung}$  antara variabel kepemimpinan melayani dengan efektivitas kerja guru adalah  $0,740 > 0,125$  adalah nilai  $r_{tabel}$ . Artinya terdapat hubungan korelasi antara variabel kepemimpinan melayani ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja guru (Y). Nilai Pearson Correlation didapatkan nilai 0,740 yang artinya derajat hubungan korelasi antara variabel kepemimpinan melayani ( $X_1$ ) terhadap efektivitas kerja guru (Y) terbilang korelasi kuat. Sehingga dari uji tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan korelasi yang kuat antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan efektivitas kerja guru (Y).

**Tabel 8. Hasil Analisis Uji Koef. Korelasi Parsial**

No	Variabel	Nilai Sig.	Pearson	Keterangan
1	$X_1 > Y > X_2$	$0,019 < 0,05$	0,179	Korelasi Lemah
2	$X_2 > Y > X_1$	$0,000 < 0,05$	0,701	Korelasi Kuat

Sumber : Pengujian SPSS, 2024

Hasil tersebut didapatkan nilai signifikansi 0,019 dimana nilai tersebut kurang dari  $\alpha$  (0,05), lalu koefisien korelasi antara kepemimpinan melayani ( $X_1$ ) dan efektivitas kerja guru (Y) dengan kontrol kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,179 yang artinya memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari  $\alpha$  (0,05), lalu koefisien korelasi antara kepemimpinan melayani ( $X_1$ ) dan efektivitas kerja guru (Y) dengan kontrol kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,701 yang artinya memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Sedangkan hasil analisis SITOREM disampaikan dalam tabel 9.

**Tabel 9. Rekapitulasi Indikator Dipertahankan dan Diperbaiki**

Efektivitas Kerja Guru (Y)		
Indikator dalam keadaan awal	Indikator setelah pembobotan pakar	Nilai Indikator
1. Penyesuaian diri terhadap lingkungan	1. Pencapaian hasil kerja	4,32
2. Ketepatan perencanaan dengan tujuan	2. Ketepatan perencanaan dengan tujuan	4,11
3. Ketepatan dalam model pembelajaran	3. Ketepatan dalam model pembelajaran	4,08
4. Pencapaian hasil kerja	4. Pelaksanaan evaluasi	3,78
5. Pelaksanaan evaluasi	5. Penyesuaian diri terhadap lingkungan	3,63

<b>Kepemimpinan Melayani (X<sub>1</sub>) R = 0,373</b>		
1. <i>Humility</i>	1. <i>Service</i>	4,22
2. <i>Trust</i>	2. <i>Listening</i>	4,13
3. <i>Listening</i>	3. <i>Compassion</i>	4,02
4. <i>Courage</i>	4. <i>Humility</i>	3,87
5. <i>Compassion</i>	5. <i>Trust</i>	3,81
6. <i>Service</i>	6. <i>Courage</i>	3,61
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) R = 0,740</b>		
1. Pekerjaan itu sendiri	1. Reward	4,32
2. Supervisi	2. Rekan kerja	4,21
3. Reward	3. Fasilitas	4,13
4. Promosi	4. Pekerjaan itu sendiri	3,98
5. Rekan kerja	5. Supervisi	3,81
6. Fasilitas	6. Promosi	3,72
<b>Hasil Analisis SITOREM</b>		
Prioritas Indikator yang Diperbaiki	Prioritas Indikator yang Dipertahankan	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan evaluasi</li> <li>2. Penyesuaian diri terhadap lingkungan</li> <li>3. <i>Humility</i></li> <li>4. <i>Trust</i></li> <li>5. <i>Courage</i></li> <li>6. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>7. Supervisi</li> <li>8. Promosi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencapaian hasil kerja</li> <li>2. Ketepatan perencanaan dengan tujuan</li> <li>3. Ketepatan dalam model pembelajaran</li> <li>4. <i>Service</i></li> <li>5. <i>Listening</i></li> <li>6. <i>Compassion</i></li> <li>7. Reward</li> <li>8. Rekan kerja</li> <li>9. Fasilitas</li> </ol>	

Analisis SITOREM (*Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management*) dilaksanakan untuk melihat seberapa besar kekuatan hubungan variabel bebas variabel terikat serta dapat digunakan dalam upaya mencari solusi yang optimal. Kekuatan hubungan didapatkan dari hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik korelasional yang telah diuraikan sebelumnya. Untuk itu, urutan prioritas indikator disusun berdasarkan masukan dari pendapat pakar serta analisis peneliti, dan nilai indikator diperoleh dari hitungan data dari lapangan hasil jawaban para responden penelitian. Hasilnya hubungan langsung kepemimpinan melayani dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja dengan nilai koefisien korelasi  $py_1 = 0,373$  dan  $py_2 = 0,740$ . Hal ini menjelaskan bahwa jika kepemimpinan melayani dan kepuasan kerja semakin baik maka efektivitas kerja guru akan semakin meningkat. Indikator yang lemah dari variabel efektivitas kerja guru adalah Penyesuaian diri terhadap lingkungan, sedangkan indikator yang paling kuat adalah Pencapaian hasil kerja. Indikator yang lemah dari variabel Kepemimpinan melayani adalah *Courage*, sedangkan indikator yang paling kuat adalah *Service*. indikator yang lemah dari variabel kepuasan kerja adalah Promosi, sedangkan indikator yang paling kuat adalah *Reward*.

Hasil penelitian membuktikan kebenaran ketiga hipotesis yang dirumuskan yaitu adanya hubungan antara kepemimpinan melayani dan kepuasan kerja dengan efektivitas kerja guru. Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan, hal ini dimaknai bahwa jika kepemimpinan melayani baik maka efektivitas kerja guru akan semakin tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mahembe, *et al* (2014). Dengan judul *The relationship between servant leadership, organisational citizenship behaviour and team effectiveness* Sample Penelitian ini merupakan 288 guru diambil dari 38 sekolah menggunakan non probability sample di Western Cape di Afrika Selatan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani memiliki hubungan yang positif dengan efektivitas kerja. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan melayani dengan efektivitas kerja guru, serta variabel kepemimpinan melayani pada kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja guru SMK Swasta se Kecamatan Bogor Barat.

Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan, hal ini dimaknai bahwa jika kepuasan kerja baik maka efektivitas kerja guru akan semakin tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Parveen, *et al* (2018) dengan judul *Job Satisfaction and Organizational Effectiveness: A Correlational Study* Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan efektivitas organisasi. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan efektivitas kerja guru, serta variabel kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja guru SMK Swasta se Kecamatan Bogor Barat.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan melayani dan kepuasan kerja secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja guru. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian Irving (2005) dengan judul *Servant Leadership and the Effectiveness of Teams* dari penelitian tersebut didapatkan hasil yang signifikan secara statistik dan korelasi positif ditemukan untuk masing-masing variabel yang terkait dengan kepemimpinan yang melayani dan kepuasan kerja ketika dianalisis mengacu pada efektivitas tim. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan melayani dan kepuasan kerja dengan efektivitas kerja guru, serta variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja guru merupakan faktor yang menentukan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja guru SMK Swasta se Kecamatan Bogor Barat.

## **SIMPULAN**

Sesuai dengan hasil penelitian maka didapatkan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan tiga hubungan yang positif. Pertama, terdapat hubungan yang positif antara Kepemimpinan Melayani dengan Efektivitas Kerja Guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,373. Kedua, terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan efektivitas kerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,740. Ketiga terdapat hubungan yang positif antara Kepemimpinan Melayani dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan Efektivitas kerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,750. Dan berdasarkan hasil analisis SITOREM menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang harus diperbaiki dan beberapa indikator harus dipertahankan. Indikator yang harus diperbaiki antara lain pelaksanaan evaluasi, penyesuaian diri terhadap lingkungan, *humility*, *trust*, *courage*, pekerjaan itu sendiri, supervisi, promosi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Kerja Guru dapat ditingkatkan melalui penguatan Kepemimpinan Melayani dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fariska, D., Chandra Kirana, K., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap efektivitas kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 79–88.
- Irving, J. A. (2005). *Servant leadership and the effectiveness of teams*. ProQuest Information and Learning Company, 1(1), 125–142.
- Mahembe, B., & Engelbrecht, A. S. (2014). The relationship between servant leadership, organisational citizenship behaviour and team effectiveness. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1107>
- Mardhiah, M. (2021). Pengaruh tanggung jawab profesi, komitmen mengajar, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja guru. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 83.
- Mitterer, D. M. (2017). *Servant leadership and its effect on employee job satisfaction and turnover intent*. ProQuest Dissertations and Theses, 255.
- Nadhiyah, R., & Alim, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 638. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i4.22031>
- Parveen, S., & Alam, K. (2018). *Job satisfaction and organizational effectiveness: A correlational study*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.). Alfabeta.
- Tischler, L., Giambatista, R., McKeage, R., & McCormick, D. (2016). Servant leadership and its relationships with core self-evaluation and job satisfaction. *The Journal of Values-Based Leadership*, 9(1), 1–20.