

Pengaruh *Servant Leadership* Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Rao Selatan

Indah Cahya Pratiwi^{1*}, Sulastris^{2*}, Syahril^{3*}, Hendri Budi Utama^{4*}

¹ Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

² Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

³ Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

⁴ Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Dikirim pada tanggal 14 Mei 2025

Direvisi pada tanggal 10 Juni 2025

Diterima pada tanggal 15 Juni 2025

Terbit online pada tanggal 30 Juni 2025

Kata Kunci:

Servant Leadership, Kepuasan Kerja Guru



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang berkaitan dengan *servant leadership* kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kepuasan kerja guru, *servant leadership* kepala sekolah dan apakah terdapat pengaruh *servant leadership* kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Rao Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri se-Kecamatan Rao Selatan yang berjumlah 103 orang dan sampel diambil menggunakan rumus *slovin* dengan *sampling error* 5 % serta menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dengan total sampel sebanyak 86 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket model *skala likert* kepada seluruh sampel penelitian. Sebelum angket disebarkan dilakukan uji coba terlebih dahulu kepada 15 orang responden dan diolah dengan bantuan program SPSS 26.0. dari uji validitas dan reliabilitas menghasilkan pernyataan yaitu sebanyak 40 butir pernyataan yang dinyatakan valid dan reliabel. Analisis deskriptif dihitung terlebih dahulu nilai mean, median, modus, dan standar deviasi. Kemudian dilakukan uji normalitas dengan memperoleh nilai $0,200 > 0,05$, uji linearitas, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian didapatkan bahwa 1) kepuasan kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Rao Selatan berada pada kategori tinggi dengan tingkat capaian 88,62%. 2) *servant leadership* kepala sekolah SMP Negeri se-Kecamatan Rao Selatan berada pada kategori baik dengan tingkat capaian 87,11%. 3) secara parsial berdasarkan uji *t* *servant leadership* kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja guru karena *t* hitung besar dari *t* table ($6,449 > 1,663$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik *servant leadership* yang dilakukan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Rao Selatan.

*Penulis Korespondensi:

Indah Cahya Pratiwi

Email: indahcahyapap25@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor penting bagi kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas organisasi. Sumber daya manusia mampu memadukan antara pemikiran dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Namun tingkah laku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, tetapi pada prestasi kerjanya dilatarbelakangi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan dirinya

sendiri (Nasution & Ichsan, 2020). Berbagai faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dalam organisasi atau instansi, seperti peran pemimpin dan latar belakang pendidikan. Dalam dunia pendidikan, guru salah satu sumber daya manusia yang dapat dikelola secara maksimal, karena guru merupakan faktor penting pada keberhasilan pendidikan (Putri, 2022).

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 mengacu kepada dunia pendidikan yang semakin terencana, khususnya profesi guru yang semakin jelas dengan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain memiliki tugas sebagai seorang pendidik, guru juga berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional. Artinya, kualitas guru dapat terlihat dari bagaimana ia mengajar, mengelola kelas, menyelesaikan tanggung jawab, serta kepuasan terhadap kinerjanya. Astuti (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja guru dapat diukur melalui sikap mereka terhadap pekerjaan. Guru yang merasa kepuasan dalam bekerja tentu ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan sebaliknya. Kepuasan kerja ini menjadi isu penting karena memiliki dampak signifikan bagi kesejahteraan guru dan efektivitas organisasi sekolah (Sunarsi, 2020). Sehingga pada umumnya kepuasan menjadi kesesuaian antara harapan dengan kenyataan.

Hardianto(2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja guru sangat penting untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang optimal. Dimana dalam hal ini guru yang merasa puas dalam bekerja akan lebih bersemangat dalam bekerja. Maka dari hal tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, kepala sekolah memiliki peran penting di dalamnya. Membahas tentang kepuasan kerja guru, tidak terlepas dari adanya faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan, kurangnya sosialisasi sesama rekan kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya perhatian oleh atasan dalam menjalin komunikasi yang baik, dan kurangnya kesempatan promosi dan pengembangan karir yang menjadi salah satu faktor yang dapat menjadi guru kurang puas dalam bekerja (Sunarsi, 2020).

Berdasarkan fenomena yang ditemukan di SMP Negeri se-Kecamatan Rao Selatan ialah (1) Guru cenderung mengeluh dalam bekerja, disiplin kerja yang rendah dari sesi waktu, pekerjaan, kehadiran, dan peraturan yang ditetapkan oleh sekolah, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. (2) Masih adanya hubungan sesama guru kurang harmonis, ini terlihat karena kepala sekolah kurang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk saling mendukung dan kolaborasi. (3) Terdapat masih adanya guru yang mengeluh terhadap pekerjaannya. (4) Terdapatnya guru yang merasa tidak memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan, sehingga hal ini dapat menghambat guru dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi keterampilannya yang dapat berdampak pada kurangnya motivasi dan produktivitas guru.

Penulis menduga rendahnya kepuasan kerja guru dikarenakan adanya pengaruh servant leadership kepala sekolah. Ini diperkuat dengan penelitian Pingki (2019) bahwa kepemimpinan yang melayani dapat memberikan kepercayaan pada pengikutnya untuk mampu membuat keputusan sehingga mereka bisa belajar dalam hal memikul tanggungjawab (Maharani, 2019). Putri (2022), juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara servant leadership terhadap kepuasan kerja guru. Kepemimpinan yang melayani juga hadir sebagai kepemimpinan yang membawa perubahan dari model-model kepemimpinan terdahulu dengan asumsi mereka melayani sebelum memimpin.

Oleh karena itu, rendahnya kepuasan kerja guru diduga kurang optimalnya kepemimpinan yang melayani dari kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan, yaitu sebagai berikut: (1) Kepala sekolah kurang menunjukkan perhatian yang tulus terhadap kesejahteraan guru, baik secara profesional maupun personal. (2) Kepala sekolah masih kurang optimal dalam memberikan dukungan dan memberdayakan guru, serta memberikan pelayanan kepada guru untuk meraih promosi dan pengembangan karir, minimnya kesempatan atau tidak adil, ini dapat terlihat dari menurunkan motivasi serta tingkat kepuasan guru terhadap pekerjaan. (3) Kepala sekolah masih kurang membangun komunikasi yang terbuka dan transparan antar guru. (4) Masih kurangnya empati kepala sekolah dalam memberikan perhatian, kebutuhan emosional dan akademis, hubungan yang harmonis dan aspirasi guru, sehingga kurang efektif kegiatan yang ada di lingkungan sekolah tersebut. Dari fenomena-fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan

penelitian yang berkenaan dengan “Pengaruh Servant Leadership Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Rao Selatan”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja Guru

Kamus Besar Bahasa Indonesia kata kepuasan diartikan sebagai merasa senang, lega, gembira, karena sudah terpenuhi hasrat hatinya. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Robbins & Judge (2012) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif terkait pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah karakteristiknya. Hasibuan (2008) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Komariyah et al., 2020). Selanjutnya, Handoko (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan muncul apabila individu merasa bahwa apa yang diharapkan dari pekerjaan dapat sesuai dengan kenyataan yang dialami. Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran sikap dari bagaimana seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap tersebut diukur dari seberapa tinggi tingkat kepuasannya dilihat dari kinerja dan pencapaian yang dihasilkan selama masa kerjanya.

Guru sering dikatakan sebagai pemimpin dalam pembelajaran, sehingga keberhasilan dalam pembelajaran merupakan tanggung jawab seorang guru. Kinerja guru ini dilihat bagaimana guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Apabila guru memiliki kinerja yang baik, menandakan bahwa guru tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Sedangkan apabila guru merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik. Oleh karena itu, dengan adanya kinerja guru yang baik akan hadir rasa kepuasan dalam dirinya, sehingga antara kinerja dan kepuasan dikatakan saling berkaitan satu sama lain (Hardianto, 2018). Maka dari definisi di atas, disimpulkan bahwa Kepuasan kerja guru merupakan representasi dari apa yang dirasakan pada pekerjaannya di sekolah. Hal ini dapat dilihat tingkat kepuasan kerja seorang guru, dari bagaimana sikap atau cara guru dalam mengajar di kelas, berinteraksi, serta hasil yang dicapai dari adanya pembelajaran.

Servant Leadership

Rusdiana (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan usaha atau proses dan keterampilan mempengaruhi individu atau sekelompok individu agar dapat bergerak dan bekerja sama semaksimal mungkin dan sepenuh hati sesuai dengan situasi atau kondisi untuk mencapai tujuan ditetapkan. Secara umum kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, mengarahkan, dan jika diperlukan, memaksa orang lain untuk dipengaruhi dan kemudian melakukan sesuatu yang membantu mencapai tujuan tertentu. Selain itu, kepemimpinan (leadership) sebagai gaya atau cara pemimpin mempengaruhi membimbing, dan mengarahkan guru dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai tujuan sekolah. Gaya kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan hubungan kerja yang kooperatif antara kepala sekolah dan guru Anisah, S., Ermita, A., Rifma, N., & TA, N. (2020). Sementara, Nelitawati (2014), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah gaya yang dilakukan seseorang individu atau kelompok yang bergabung dalam satu sistem tertentu untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah dirancang dan ditetapkan sebelumnya. Wendy Sepmady Hutahaeen (2021), bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin tergantung dari berbagai macam faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan seni dalam memimpin yang dilaksanakan seorang pemimpin untuk menggerakkan, mempengaruhi, dan membimbing bawahannya untuk bekerja secara sukarela agar lebih efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pada tahun 1970 melalui esai yang berjudul "The Servant as Leader, Greenleaf menciptakan istilah kepemimpinan yang melayani dengan tujuan untuk menumbuhkan pemikiran dan tindakan dalam membangun komunitas yang lebih baik dan peduli. Azka Shafana, D et al. (2023), *servant leadership* merupakan sikap pemimpin yang mengutamakan pelayanan, kepercayaan, pemberdayaan, pertumbuhan, perkembangan, kepentingan, penghargaan, pendapat, dan komunikasi untuk menciptakan organisasi yang lebih baik. Selanjutnya pendapat Greenleaf dan Spears (2002) dalam Siahaan (2024) pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan dimulai dengan perasaan yang timbul secara alami. Harry Nenobais (2020), menyatakan kepemimpinan yang melayani yaitu kepemimpinan yang mengutamakan kebutuhan pengikutnya dan juga

dapat memperlakukan pengikutnya seperti rekan kerja.

Gaya kepemimpinan yang melayani ini, dimana seorang pemimpin yaitu kepala sekolah berfokus pada kebutuhan dan perkembangan orang lain terlebih dahulu, misalnya guru, staf, dan tenaga pendidik serta siswa. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan *servant leadership* ini berupaya untuk mendukung, membimbing, serta memberdayakan orang-orang di sekitarnya supaya dapat mencapai potensi terbaiknya. Beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) adalah dimana gaya kepemimpinan yang mengedepankan kepentingan orang lain dengan sikap yang melayani dan rasa kasih sayang terhadap pengikutnya untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi atau instansi. Dimana pemimpin yang melayani berfokus pada pengembangan setiap individu di sekitarnya, membantu individu agar berhasil secara profesional terutama dalam pekerjaan.

Hubungan antar Variabel

Robert K. Greenleaf merupakan tokoh pencetus teori *Servant Leadership* tahun 1970 melalui esai yang berjudul "*The Servant as Leader*", menekankan bahwa kepemimpinan yang melayani dengan tujuan untuk menumbuhkan pemikiran dan tindakan dalam membangun komunitas yang lebih baik dan peduli. Ia berpendapat pemimpin yang melayani akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana pegawai merasa dihargai, didengarkan, dan diberdayakan sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka Siahaan (2024). Maharani dan Aini (2019) dalam Yuanita, R., & Padmanty, S. (2022), menunjukkan bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang menunjukkan kasih sayang, kerendahan hati, visi, kepercayaan, dan pemberdayaan kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka karena kebutuhan emosional dan profesional pegawai terpenuhi. Selain itu, penelitian oleh Sanggita Tiara Putri (2022) menemukan bahwa *servant leadership* memberikan kontribusi sebesar 38,4% terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang baik antara pemimpin dan anggota tim dalam menciptakan suasana kerja yang positif.

Gaya kepemimpinan yang melayani ini, dimana seorang pemimpin berfokus pada kebutuhan dan perkembangan orang lain terlebih dahulu, misalnya guru, staf, dan tenaga pendidik serta siswa. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan *servant*

leadership ini berupaya untuk mendukung, membimbing, serta memberdayakan orang-orang di sekitarnya supaya dapat mencapai potensi terbaiknya. Pemimpin yang menerapkan servant leadership mampu berperan aktif dalam mendengarkan, memahami kebutuhan guru dan staf, menunjukkan sikap empati, serta mampu membuat lingkungan kerja yang suportif dan inklusif (Nenobais 2020). Maka dari itu, dengan berbagai variasi banyak bukti yang menyatakan servant leadership dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan adanya hubungan interpersonal yang baik, lingkungan kerja di mana pegawai merasa dihargai, didengarkan, dan diberdayakan dan memberikan dukungan kepada pegawai untuk mendorong loyalitas dan produktivitas pegawai dalam jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Menurut Arikunto (2014) penelitian korelasional (Correlational Studies) merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner/angket yang berskala likert oleh responden. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri se-Kecamatan Rao Selatan yang berjumlah 103 orang. Kemudian penentuan jumlah sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* dengan taraf signifikansi 5% dan sampel ditentukan menggunakan Teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dengan total sampel sebanyak 86 orang.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu servant leadership sebagai variabel bebas atau independen (X) dan kepuasan kerja guru sebagai variabel terikat atau dependen (Y). Instrumen yang digunakan berupa angket atau kuesioner, dan menggunakan skala likert, dengan 5 alternatif jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang – Kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP) dengan skor masing – masing secara berturut – turut adalah 5, 4, 3, 2, 1. Sebelum instrumen disebarkan dilakukan uji coba terlebih dahulu kepada 15 orang responden. Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 26.0. dari uji validitas pada variabel X menghasilkan pernyataan yaitu sebanyak 40 butir pernyataan dinyatakan valid dan pada variabel Y yaitu 40 butir pernyataan yang valid dan reliabel. Data dianalisis dengan menggunakan rumus *Product Moment* untuk menguji validitas dan rumus *Alpha Cronbach* untuk menguji reliabilitas. Setelah itu

melakukan uji prasyarat dengan uji normalitas, uji linieritas, uji hipotesis dan keberartian korelasi menggunakan uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tujuan penelitian dinyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh servant leadership kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Rao Selatan.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* berada pada tingkat capaian 87,11% dengan interpretasi “baik” dan kepuasan kerja guru berada pada tingkat capaian 88,62% dengan interpretasi “tinggi”. Sementara itu, hasil uji korelasi dan uji keberartian korelasi hubungan antara *servant leadership* kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Rao Selatan menunjukkan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara servant leadership dengan kepuasan kerja guru pada taraf signifikansi 5%. Untuk lebih jelasnya, berikut ini dijelaskan pembahasan masing-masing hasil penelitian.

Deskripsi Data Kepuasan Kerja Guru

Pengumpulan data variabel kepuasan kerja guru dapat dilihat dari penyebaran angket 40 item pertanyaan kepada 86 orang responden. Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel kepuasan kerja guru menyebar dari skor tertinggi 190 dan skor terendah 170 dengan kriteria maksimal 5 dan skor minimal 1. Berdasarkan pengolahan data secara umum, maka kepuasan kerja guru diperoleh skor mean = 177,23, median = 176,50, modus = 183 dan standar deviasi = 5,400.

Tabel 1. Kepuasan Kerja Guru

No	Indikator	Rata-rata	%TCR	Klasifikasi
1	Senang dalam Bekerja	4,44	88,74%	Tinggi
2	Kegairahan dalam Bekerja	4,36	87,14%	Tinggi
3	Perasaan Lega dalam Bekerja	4,48	89,67%	Tinggi
4	Tidak Bosan dalam Bekerja	4,45	88,91%	Tinggi
Skor rata-rata		4,43	88.62%	Tinggi

Pada tabel di atas dapat dilihat dari skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator perasaan lega dalam bekerja yaitu 4,48 dengan besaran persentase 89,91%, sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator kegairahan dalam bekerja dengan sebaran persentase 87,14%. Secara umum, skor rata-rata kepuasan kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Rao Selatan adalah sebesar 4,43

dengan besaran persentase 88,62%. Artinya guru SMP se-Kecamatan Rao Selatan memiliki kepuasan kerja yang “tinggi.

Deskripsi Data *Servant Leadership* Kepala Sekolah

Pengumpulan data variabel *servant leadership* kepala sekolah dapat dilihat dari penyebaran angket 40 item pertanyaan kepada 86 orang responden. Skor yang diperoleh dari responden untuk *servant leadership* kepala sekolah menyebar dari skor tertinggi 185 dan skor terendah 165 dengan kriteria maksimal 5 dan skor minimal 1. Berdasarkan pengolahan data secara umum, maka *servant leadership* kepala sekolah diperoleh skor mean = 174,10, median = 175,00, modus = 178 dan standar deviasi = 5,900.

Tabel 2. Indikator *Servant Leadership*

No	Indikator	Rata-rata	%TCR	Klasifikasi
1	Kejelasan Visi	4,44	88,87%	Baik
2	Empati	4,38	87,57%	Baik
3	Pemberdayaan	4,24	84,88%	Baik
Skor rata-rata		4,36	87,11%	Baik

Pada tabel di atas dapat dilihat dari skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kejelasan visi yaitu 4,44 dengan besaran persentase 88,87%, sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator pemberdayaan dengan sebaran persentase 84,88%. Secara umum, skor rata-rata *servant leadership* kepala sekolah SMP Negeri se-Kecamatan Rao Selatan dengan besaran persentase 87,11%. artinya Kepala Sekolah SMP se-Kecamatan Rao Selatan memiliki *Servant Leadership* yang “Baik”.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *One-Sampel kolmogorov-Smirnov*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data adalah $p > 0,05$ artinya sebaran dinyatakan normal, sedangkan $p < 0,05$ sebaran dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas (*One-Sampel Kolmogorov-Smirnov*)

<i>Servant Leadership</i> dan Kepuasan Kerja	
Asymp. Sig	Sig
0,200	0,05

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji asumsi klasik uji normalitas residual menggunakan *One-Sampel Kolmogorov Smirnov (K-S)* didapatkan besarnya nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih dari *alpha* (0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk dilanjutkan dalam tahapan analisis regresi.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi (sig) 0,05. Hasil perhitungan uji linearitas SPSS 26 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

<i>Servant Leadership</i> dan Kepuasan Kerja	
F hitung	Sig
0,660	0,830

Dari hasil uji linearitas di atas dapat diketahui bahwa F hitung = 0,660 dengan Sig = 0,830 yang menunjukkan bahwa nilai Sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data *servant leadership* kepala sekolah dan kepuasan kerja linier.

Hasil Uji Hipotesis

Perhitungan data uji hipotesis diawali dengan uji regresi linear sederhana, uji parsial (t), dan uji koefisien determinasi (R²).

1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk menguji atau memprediksi pengaruh satu variabel atau variabel independen (*servant leadership* kepala sekolah) terhadap variabel terikat atau dependen (kepuasan kerja guru). Untuk hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

<i>Servant Leadership</i> dan Kepuasan Kerja	
Constant	Koefisien
166.734	0.642

Pada variabel di atas, terdapat koefisien arah regresi dengan melihat coefficients. Pada tabel terdapat kolom *Unstandardized Coefficients* dalam sub kolom B, terdapat nilai konstanta (*constant*) sebesar 166,734. Sedangkan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,642. Maka diperoleh persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 166,734 + 0,642X$$

Sehingga dari persamaan tersebut dapat ditafsirkan:

- a) Konstanta sebesar 166,734 menyatakan bahwa jika *servant leadership* (X) nilainya adalah konstan, maka variabel kepuasan kerja (Y) nilainya adalah 0,642.
- b) Kenaikan dalam *servant leadership* juga mempengaruhi kepuasan kerja guru. Koefisien regresi variabel *servant leadership* (X) sebesar 166,734 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% *servant leadership* (X) maka variabel kepuasan kerja guru (y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,642. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara *servant leadership* terhadap kepuasan kerja. Semakin besar pengaruh *servant leadership* yang diberikan maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

2. Hasil Uji Signifikansi Koefisien Regresi (T) Parsial

Untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas (*servant leadership*) secara parsial atau individual terhadap variabel terikat (kepuasan kerja), maka dilakukan uji signifikansi (t). Pengambilan keputusan pada uji t ini adalah jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. Disamping itu, jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai t tabel dengan taraf kepercayaan 0,05 (N = 86) pada distribusi nilai t tabel adalah 1,663. Untuk melihat kembali nilai t dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Koefisien Regresi

<i>Servant Leadership</i> dan Kepuasan Kerja	
t hitung	t tabel
6.449	1,663

Pada tabel di atas, diketahui nilai $t \text{ hitung} = 6,449 > t \text{ tabel} = 1,663$, serta $\text{sig} 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Servant Leadership* (X) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) guru di SMP Negeri se-Kecamatan Rao Selatan. Dengan demikian, menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh *servant leadership* kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru, ditolak. Dengan kata lain, variabel *servant leadership* kepala sekolah

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Rao Selatan (H1 diterima).

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas (*servant leadership*) dalam menjelaskan variabel terikat (kepuasan kerja). Jika nilai koefisien determinasi berkisar antara nol maka hubungan antara dua variabel tersebut dinyatakan lemah. Dengan demikian, jika koefisien mendekati satu maka hubungan di antara keduanya dinyatakan kuat. Berikut ini adalah hasil SPSS versi 26 yang menggambarkan nilai (R²).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Servant Leadership</i> dan Kepuasan Kerja		
R	R Square	Adjusted R Square
0,620	0,384	0,374

Pada tabel diatas diperoleh besar persentase pengaruh variabel bebas (*servant leadership*) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) atau yang disebut dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,384 atau 38,4%. Artinya *servant leadership* kepala sekolah mampu mempengaruhi kepuasan kerja guru sebesar 38,4% dan sisanya 61,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Pengaruh *Servant Leadership* Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Hasil pengujian data menggunakan analisis data dan pengujian hipotesis menyatakan uji t yang diperoleh hasil t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $6,449 > 1,663$ dan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel *servant leadership* kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja guru. Kemudian, juga diperkuat dari hasil uji koefisien determinasi (R²) dengan nilai koefisien determinasi (R Square) 0,384 yang mengandung pengertian bahwa besar pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Variabel Y adalah 38,4%.

Untuk melihat persamaan regresi sederhana dianalisis dengan rumus harga a dan b (secara rinci dapat dilihat pada lampiran). Hasil analisis data diperoleh persamaannya adalah $Y = 166,734 + 0,642X$ yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai *servant leadership* kepala sekolah maka nilai kepuasan kerja guru bertambah 0,642. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat

dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif dan berhubungan signifikan yang berarti teori yang dikemukakan Sanggita Tiara Putri (2022) dan Maharani dan Aini (2019) dalam Yuanita, R., & Padmantlyo, S. (2022) terbukti bahwa adanya pengaruh yang diberikan oleh servant leadership kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal:

1. Kepuasan kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Rao Selatan berada pada kategori tinggi, yaitu dengan tingkat capaian responden sebesar 88,62%. Hal ini dapat dilihat dari indikator senang dalam bekerja, kegairahan dalam bekerja, perasaan lega dalam bekerja, dan tidak bosan dalam bekerja. Kegairahan dalam bekerja merupakan indikator paling rendah dari indikator lain yang berarti kondisi tersebut perlu ditingkatkan lagi.
2. *Servant Leadership* kepala sekolah SMP Negeri se-Kecamatan Rao Selatan berada pada kategori, yaitu dengan tingkat capaian sebesar 87,11%. Dilihat dari indikator *servant leadership* yaitu kejelasan visi, empati, dan pemberdayaan. Pemberdayaan merupakan indikator paling rendah dari indikator lainnya yang berarti kondisi tersebut perlu ditingkatkan lagi.
3. Pengaruh *servant leadership* kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 38,4% dan sisanya 61,6% dipengaruhi faktor lain. Hal ini berarti semakin baik *servant leadership* kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Rao Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian. *Pilar*, 14(1), 15–31.
- Anisah, S., Ermita, A., Rifma, N., & TA, N. (2020, June). Influence of Work Ethic and Principal Leadership Style on Teacher Performance. In *ICASI 2020: Proceedings of the 3rd International Conference on Advance & Scientific Innovation, ICASI 2020, 20 June 2020, Medan, Indonesia* (p. 103). European Alliance for Innovation.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

- Astuti, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 6(9).
- Azjka, S. D., Duryat, M., & Hasan, A. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Pegawai Di MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten Cirebon. *JIEM (Journal Of Islamic Education Management)*, 7(2), 122–132.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Bpfe Yogyakarta.
- Hardianto, H. (2018). Optimalisasi Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 190–195.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komariyah, K., Haryati, T., & Miyono, N. (2020). Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Ampelgading Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(3).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Maharani, P. D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Astra International Tbk-TSO Auto 2000 Malang Sutoyo). Universitas Brawijaya.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Nellitawati, N., & Yurmanita, Y. (2019). Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(1), 35-39.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2).
- Nenobais, H. (2020). *Servant Leadership* (P. 21). Lautan Pustaka.
- Putri, S. T. (2022). *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMAN 39 Jakarta*. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organization Behavior, Fourteenth Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Rudiana, J. J. (2020). *Buku Kepemimpinan Pendidikan* (P. (Pp. 38– 40).). Bandung : Yayasan Darul Hakim.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Siahaan, M. (2024). *Inspirasi Servant Leadership*. PT. Pena Persada Kerta Utama.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sulastri, S., Nellitawati, N., Adi, N., & Syahril, S. (2022). Analisis Kebutuhan Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Di Sekolah Menengah Pertama. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), 957–963.
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru* (R. Achmad (Ed.)). Desanta Muliavisitama.

- Waruwu, M. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Servant Leadership. 8(2).
- Wenyi, E. M., & Tentama, F. (2020). Construction Of The Job Satisfaction Scale In Junior High School Teachers. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 9(03), 1309–1314.
- Yuanita, R., & Padmantlyo, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding The 15th University Research Colloquium 2022*, Universitas Muhammadiyah Gombong, 264–275.