

Pengaruh *Servant Leadership*, Motivasi Spiritual, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Mataram

Rohana*, Lubna, Afifurrahman

Prodi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Pascasarjana UIN Mataram, Mataram, Indonesia

*Corresponding Author: rohanaabbas20@gmail.com

Article History

Received : June 06th, 2024

Revised : June 18th, 2024

Accepted : July 26th, 2024

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *servant leadership*, motivasi spiritual, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dengan sampel sebanyak 64 responden. Pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi dan regresi linier dengan bantuan Software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *servant leadership* terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram berdasarkan hasil uji $t = t_{hitung} > t_{tabel} = 6,331 > 2,000$ ($p < 0,05$) dan melalui persamaan garis regresi $Y = 44,644 + 0,468 X_1$ dengan nilai korelasi sebesar 0,627 (hubungan kuat) dan determinasi sebesar 39,30%, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi spiritual terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram berdasarkan hasil uji $t = t_{hitung} > t_{tabel} = 9,510 > 2,000$ ($p < 0,05$) dan melalui persamaan garis regresi $Y = 27,443 + 0,777 X_2$ dengan nilai korelasi sebesar 0,770 (hubungan kuat) dan determinasi sebesar 59,30%, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram berdasarkan hasil uji $t = t_{hitung} > t_{tabel} = 10,789 > 2,000$ ($p < 0,05$) dan melalui persamaan garis regresi $Y = 15,735 + 0,720 X_3$ dengan nilai korelasi sebesar 0,808 (hubungan sangat kuat) dan determinasi sebesar 65,20%, (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *servant leadership*, motivasi spiritual, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram berdasarkan hasil uji $F = F_{hitung} > F_{tabel} = 40,084 > 2,76$ dan $F.sig = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan nilai korelasi sebesar 0,827 yang berarti tingkat hubungan keempat variabel tersebut sangat kuat dan determinasi sebesar 68,50%. Sisanya 31,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Keywords: *Servant Leadership*, Motivasi Spiritual, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia melalui jalur pendidikan formal di sekolah dalam dunia teknologi dan informasi seperti sekarang ini merupakan tantangan tersendiri yang harus dihadapi bagi setiap insan pendidikan terutama guru sebagai garda terdepan yang bersentuhan langsung dengan peserta didik. Seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan. Oleh karena itu, perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional agar

peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan yang diangkat sesuai dengan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 1 ayat 2, memiliki tiga tugas utama yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Tiga tugas utama tersebut bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme dalam rangka memenuhi kesamaan hak bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Mengingat pentingnya kedudukan, peran dan fungsi guru selaku tenaga pengajar, diperlukan kinerja demi peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Supardi (2014: 47), kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa

kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Tinggi rendahnya kinerja berkaitan erat dengan sistem penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Seorang guru dikatakan profesional harus memiliki kinerja yang tinggi. Untuk tercapainya tujuan pendidikan, sudah seharusnya pendidikan harus dikelola secara profesional, sehingga hal ini salah satunya sangat ditentukan oleh kinerja dari seorang guru, karena guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses penyelenggaraan pendidikan nasional.

Hendarman (2015: 7) menyatakan bahwa rendahnya kinerja guru dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan kita yang rendah dan tidak mampu bersaing dengan masyarakat global secara maksimal, maka dari itu kinerja guru harus ditingkatkan. Hendarman menyatakan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kompetensi kepemimpinan kepala sekolah yang profesional. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seorang pemimpin (*leader*) harus memiliki gaya kepemimpinan (*leadership*) yang bisa diterima bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik atau lagak yang dipilih oleh seseorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lain berlainan tergantung situasi dan kondisi kepemimpinannya. Berkaitan dengan hal ini bahwa kepala sekolah selain sebagai pemimpin lembaga juga bisa menjadi pelayan dan pengayom bagi bawahannya (*servant leadership*).

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa *servant leadership* dan kinerja guru memiliki hubungan yang erat. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa peran *servant leadership* adalah sebagai faktor pendorong dalam menentukan kinerja guru. Salah satunya adalah penelitian dari Santosa (2019: 130), yang meneliti 292 guru. Hasil penelitian menemukan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah menengah atas negeri di Kota Padang.

Selanjutnya pendekatan lain dalam hubungannya dengan kinerja guru adalah motivasi. Agustian (2015:19) menegaskan bahwa salah satu motivasi yang mendorong seseorang melakukan aktivitas adalah motivasi spiritual.

Menurut Baharuddin (2007: 246), motivasi spiritual berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat spiritual. Tingkah laku yang timbul dari dorongan tersebut adalah tingkah laku yang ikhlas mengharap ridha Allah Swt.

Guru yang memiliki motivasi spiritual tentu akan semangat dalam melakukan sesuatu termasuk dalam meningkatkan kinerjanya. Kusuma (2016: 47) melakukan penelitian terhadap 51 guru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman Yogyakarta.

Selanjutnya terdapat satu faktor lagi yang menarik dalam kaitannya dengan kinerja guru yaitu kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja guru. Terdapat penelitian yang mencoba untuk membuktikannya, salah satunya penelitian dari Hernawati (2020:32) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal ini bisa dilihat dari sikap dan bagaimana cara mereka mengerjakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan. Jika guru tersebut menyukai pekerjaannya dan dapat menyelesaikannya dengan baik, maka dapat dipastikan guru tersebut memiliki rasa puas atas pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, diantara berbagai faktor tersebut, yaitu *servant leadership*, motivasi spiritual, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Servant Leadership*, Motivasi Spiritual, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Mataram”.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *servant leadership* terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi spiritual terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram?
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja

guru di MAN 1 Mataram?

4. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *servant leadership*, motivasi spiritual, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram?

METODE

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 36), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, di mana terdapat variabel independen/sebab (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen/akibat (dipengaruhi). Sementara penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel, di mana variabel-variabel tersebut diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik. (Juliansyah, 2007).

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru di MAN 1 Mataram yang berjumlah 64 orang, terdiri dari 44 guru PNS, 18 guru Non PNS, 33 Guru Sertifikasi, 31 Guru Non

Sertifikasi, dan 2 Guru P3K. Dikarenakan dalam penelitian ini populasinya kurang dari 100 responden, maka untuk penentuan sampel menggunakan teknik sensus/sampling total. Menurut Sugiyono (2019: 155), sensus atau sampling total merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Dengan demikian, sampel penelitian ini adalah semua guru yang berjumlah 64 guru dan akan digunakan sebagai responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana dan berganda. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga, sedangkan analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis keempat.

Pembuktian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yaitu untuk mengetahui apakah variabel *servant leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Faktor Terikat= Kinerja (Y)			
Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
(Constant)	44.644	4.011	.000
<i>Servant Leadership</i>	.468	6.331	.000
n = 64 Konstanta = 44.644 Koefisien Korelasi (R) = 0.627 Koefisien Determinasi (R ²) = 0.393			

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil uji $t = t_{hitung} > t_{tabel} = (6,331 > 2,000)$ dan besarnya probabilitas signifikansi variabel *servant leadership* (X1) adalah $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Analisis dilanjutkan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 44.644 + 0,468 X_1$ dengan nilai korelasi sebesar 0,627 yang berarti hubungan kedua variabel tersebut berada pada tingkat hubungan yang kuat, dan dengan determinasi sebesar 39,30%. Dengan demikian, variabel *servant leadership* dalam penelitian ini

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Pembuktian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yaitu untuk mengetahui apakah variabel motivasi spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Faktor Terikat= Kinerja (Y)			
Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
(Constant)	27.443	2.974	.004
Motivasi Spiritual	.777	9.510	.000
n = 64 Konstanta = 27.443 Koefesien Korelasi (R) = 0.770 Koefesien Determinasi (R ²) = 0.593			

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa hasil uji $t = t_{hitung} > t_{tabel} = 9,510 > 2,000$ dengan probabilitas signifikansi adalah $0,020 < \text{taraf signifikansi } \alpha 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Analisis dilanjutkan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 27,443 + 0,777 X_2$ dengan nilai korelasi sebesar 0,770 yang berarti hubungan kedua variabel tersebut berada pada tingkat hubungan yang kuat, dan dengan determinasi sebesar 59,30%. Dengan demikian, variabel motivasi spiritual dalam penelitian ini

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima.

Pembuktian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yaitu untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis 3

Faktor Terikat= Kinerja (Y)			
Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
(Constant)	15.735	1.707	.093
Kepuasan Kerja	.720	10.789	.000
n = 64 Konstanta = 15.735 Koefesien Korelasi (R) = 0.808 Koefesien Determinasi (R ²) = 0.652			

Tabel 3 di atas terbukti bahwa hasil uji $t = t_{hitung} > t_{tabel} = 10,789 > 2,000$ dengan probabilitas signifikansi $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Analisis dilanjutkan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 15,735 + 0,720 X_3$ dengan nilai korelasi sebesar 0,808 yang berarti hubungan kedua variabel tersebut berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat, dan dengan determinasi sebesar 65,20%. Dengan demikian, variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti dan dapat diterima.

Pembuktian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat yaitu pengaruh yang positif dan signifikan *servant leadership*, motivasi spiritual, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram. Berdasarkan pengujian, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis 4 (Regresi Linier Berganda)

Faktor Terikat= Kinerja (Y)			
Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
(Constant)	15.356	1.697	0.095
<i>Servant Leadership</i>	-0.155	-1.520	0.134
Motivasi Spiritual	0.288	1.969	0.054
Kepuasan Kerja	0.656	3.991	0.000
n = 64			

Konstanta = 15.356 Koefesien Korelasi (R) = 0.827 Koefesien Determinasi (R ²) = 0.685 F-Statistik = 43.401 Sig.F = 0.000	
--	--

Pembuktian hipotesis keempat ini menggunakan uji F, dimana $F_{hitung} > F_{tabel} = 40,084 > 2,76$ dengan $F_{sig} = 0,000 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka, terbukti ketiga variabel bebas yaitu *servant leadership*, motivasi spiritual, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat terbukti dapat diterima. Kemudian, hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda dari pengaruh *servant leadership*, motivasi spiritual, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram yaitu:

$$Y = 15,356 - 0,155 X_1 + 0,288 X_2 + 0,656 X_3$$

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta 15,356 yang berarti bahwa kinerja guru di MAN 1 Mataram sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 15,356. Pada hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa pada variabel *servant leadership* mempunyai arah yang negatif terhadap kinerja guru. Hal ini berdasarkan koefisien regresi X_1 bernilai negatif sebesar -0,155 yang mengindikasikan besaran penambahan yang terjadi pada tingkat kinerja guru (Y) untuk setiap penambahan bertolak belakang dengan kenaikan *servant leadership*. Ini artinya jika variabel *servant leadership* mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru akan mengalami penurunan sebesar 0,155 atau 15,5%. Namun, secara bersama-sama keempat variabel tersebut memiliki nilai korelasi ganda sebesar 0,827 yang berarti tingkat hubungan keempat variabel tersebut sangat kuat. Dan juga dengan determinasi sebesar 0,685 atau 68,50%. Sisanya 31,50% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Mataram

Konsep *servant leadership* dicetuskan oleh Rober K. Greenleaf pada tahun 1970 melalui essay nya yang berjudul “The Servant as a Leader”. *Servant leadership* atau kepemimpinan pelayan adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati untuk melayani, menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas, menyelesaikan sesuatu bersama orang lain dan membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama.

Dalam Islam, konsep *servant leadership* sudah jauh dipraktikkan sejak kepemimpinan Rasulullah SAW sebagai pemimpin negara. Beliau merupakan salah satu sosok yang paling berpengaruh dalam sejarah dunia. Allah SWT telah menggambarkan Rasulullah SAW sebagai role model atau sosok public figur yang dapat dijadikan teladan dalam kehidupan manusia. Salah satu keteladanan beliau yang dapat menjadi sumber pembelajaran dan patut diikuti oleh manusia lainnya adalah pada segi kepemimpinan. Sehingga, konsep *servant leadership* bukanlah hal baru dalam Islam, karena pada hakikatnya seorang pemimpin bertanggung jawab dan harus melayani rakyat atau anggota yang ia pimpin. Penelitian oleh Gonaim (2016: 53) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Rasulullah, salah satunya adalah *servant leadership*. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Rasulullah Saw, dijelaskan sepuluh (10) karakter kepemimpinan Rasulullah sehingga dapat dikategorikan bahwa beliau menerapkan gaya *servant-leadership*.

Pendekatan *servant leadership* yang didasarkan pada prinsip-prinsip kepemimpinan Islam didefinisikan sebagai sebuah kepemimpinan moral yang condong ke nilai, etika, prinsip, kebajikan, moralitas, spiritual, dan keaslian. Konsep ini menyebutkan bahwa seorang pemimpin hendaknya melayani dan membantu orang-orang di bawah mereka untuk mencapai efektifitas maksimal.

Kemudian, berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil analisis menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *servant*

leadership terhadap kinerja guru melalui persamaan teknik analisis regresi. Kemudian, hubungan antara *servant leadership* dengan kinerja guru berada pada tingkat hubungan yang kuat. Hal ini berarti semakin kuat *servant leadership* yang dimiliki oleh kepala MAN 1 Mataram maka makin baik pula kinerja guru di MAN 1 Mataram.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Veronika dan Kesia (2013: 42) yang melakukan penelitian tentang dampak *servant leadership* terhadap kinerja guru pada guru-guru SMA dan SMK di Kota Madiun, bahwa gaya kepemimpinan *servant leadership* seorang kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tersebut. Hal serupa juga diungkapkan oleh Asruri yang juga melakukan penelitian tentang *servant leadership* dan pengaruhnya terhadap kinerja guru, yang mengungkapkan bahwa bentuk layanan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru-gurunya dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut. Maka berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram.

Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Mataram

Menurut Baharuddin (2007: 246), motivasi spiritual berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat spiritual. Tingkah laku yang timbul dari dorongan tersebut adalah tingkah laku yang ikhlas mengharap ridha Allah Swt. Motivasi spiritual merupakan sebuah motivasi yang sangat berkaitan dengan aspek spiritualitas dalam diri manusia, selain itu dengan adanya motivasi spiritual maka seseorang akan terus termotivasi untuk memenuhi kebutuhan spiritualitasnya. Misalnya motivasi untuk terus menjaga agar bertaqwa, tetap menjalankan agama yang dianutnya, melakukan kebaikan, selalu berada dalam kondisi kebenaran dan keadilan, dan menghindari untuk melakukan kejahatan, kebatilan dan kezaliman.

Berdasarkan hasil uji hipotesis tentang pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan memiliki hubungan yang kuat. Hal ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa motivasi spiritual dapat digunakan sebagai prediktor kinerja guru di MAN 1 Mataram atau dengan kata lain bahwa

motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram.

Guru yang memiliki motivasi spiritual tentu akan semangat dalam melakukan sesuatu termasuk dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini karena niat kerja atau motivasi para guru lebih ditekankan pada ibadah, sehingga mereka mengharap keberkahan dari Allah SWT atas pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusuma (2016: 47) yang melakukan penelitian terhadap 51 guru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Spiritual berpengaruh terhadap kinerja guru MAN Kabupaten Sleman DIY. Hal ini, terbukti bahwa motivasi spiritual yang diukur dengan ketaatan ibadah, kekuatan iman dan kebaikan perilaku dengan sesama (muamalah) juga mempengaruhi kinerja guru. Hal ini berarti jika motivasi spiritual para Guru MAN di Kabupaten Sleman baik maka kinerja mereka juga baik pula. Secara teori, motivasi merupakan akibat dan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Sedangkan motivasi spiritual seorang muslim ditandai dengan 3 faktor yaitu, akidah, ibadah dan muamalahnya.

Dimensi akidah ini menunjuk pada seberapa besar tingkat keyakinan muslim terhadap ajaran-ajaran yang bersifat fundamental, yang diperoleh sejak kecil melalui lingkungan keluarganya. Ibadah selalu bertitik tolak dari aqidah. Jika dikaitkan dengan kegiatan bekerja, ibadah masih berada dalam taraf proses, sedangkan output dari ibadah adalah muamalat. Muamalat merupakan tata aturan Ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi. Motivasi muamalat ini berarti mengatur kebutuhan manusia seperti kebutuhan primer (kebutuhan pokok), sekunder (kesenangan) dengan kewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja, dan kebutuhan primer (kemewahan) yang dilarang oleh Islam. Maka berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Mataram

Menurut Robbins (2003: 78), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan.

Kepuasan kerja sebagai variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaannya secara keseluruhan serta berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sejauh mana orang menyukai pekerjaannya; ketidakpuasan kerja adalah sejauh mana mereka tidak menyukai pekerjaannya.

Dalam Islam, kepuasan dikenal dengan konsep rida. Kata rida memiliki arti merasa puas, senang, rela atas sesuatu atau bagian. Kata rida ini lebih tepat digunakan untuk menggambarkan makna puas dalam konteks kepuasan kerja. Rida merupakan bentuk pencapaian kebahagiaan, kesejahteraan psikologis, yang menjadi indikasi kesehatan mental individu. (Dini, 2021: 43). Adapun Menurut Abdul Mujib (2017: 310), orang yang rida akan merasakan kelapangan atau jiwa yang besar atas semua pemberian Allah Swt., tanpa merasa mengeluh atau menderita.

Orang yang berkarakter rida ini akan menunjukkan ciri diantaranya, penuh cinta kasih sayang, memiliki keyakinan dan rasa syukur, tidak mudah marah dan membenci, taat dan patuh pada aturan Allah Swt., dst. Dengan demikian, konsep kepuasan atau rida dalam menjalani kehidupan bagi seorang muslim ini tentu akan dirasakan pula dalam dunia kerja, termasuk dalam profesi sebagai guru. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja guru.

Efek kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja guru karena guru akan merasakan keadaan jiwa yang diekspresikan dengan emosi yang baik (menyenangkan, bahagia, dan bersyukur pada saat bekerja) sehingga bekerja lebih produktif dan akan meningkatkan kesejahteraan serta kesehatan mentalnya. Sehingga penilaian kepuasan kerja menjadi indikator efektivitas kinerja guru sehingga dapat berfungsi sebagai indikasi yang baik tentang perubahan unit organisasi dan perencanaan peningkatan kinerja. Hal ini berarti kepuasan atau rida dalam bekerja menjadi indikator kesehatan mental guru di sekolah.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja seorang guru. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram serta hubungan kedua variabel berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat, yang berarti kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru di MAN 1 Mataram. Ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa kepuasan kerja dapat digunakan sebagai prediktor kinerja guru di MAN 1 Mataram.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hernawati (2020: 32), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Kontribusi kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat sebesar 32,8%. Meskipun kecil, namun pada intinya kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat juga semakin baik. Artinya bahwa untuk meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat, selain sertifikasi sangat penting untuk memperhatikan kepuasan kerja mereka dalam bekerja.

Kemudian hasil penelitian dari Vira dan Rahmah (2023: 41) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja guru menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh guru. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan oleh guru. Guru yang merasa terpenuhinya gaji yang diterima, kesempatan untuk berkembang, memiliki atasan yang mendukung, adanya tunjangan, mendapat apresiasi, kebijakan yang ditetapkan, rekan kerja yang baik, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, serta komunikasi yang baik di sekolah akan meningkatkan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran, membuat strategi pembelajaran yang kreatif,

membuat rancangan pembelajaran, dapat memanajemen kelas yang baik, dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja memperoleh perhatian yang cukup tinggi oleh berbagai kalangan karena berbagai alasan yang terbukti berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Maka berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram.

Pengaruh *Servant Leadership*, Motivasi Spiritual, dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Mataram

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *servant leadership*, motivasi spiritual dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram berdasarkan hasil uji F (simultan) dan hasil nilai korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat secara bersama-sama antara *servant leadership*, motivasi spiritual, dan kepuasan kerja dengan kinerja guru.

Berdasarkan pemaparan tersebut di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel *servant leadership*, motivasi spiritual, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu *servant leadership*, motivasi spiritual, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di MAN 1 Mataram.

Pada variabel *servant leadership*, ditemukan bahwa arah regresi negatif yang mengindikasikan bahwa terdapat arah negatif antara *servant leadership* dengan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Alvin Yuwono (2021: 223) yang mengungkapkan dalam penelitiannya. Hasil analisis data ditemukan bahwa nilai koefisien jalur dari *servant leadership* terhadap kinerja guru sebesar $0,056 > 0$ tetapi dengan nilai t hitung = $0,275 <$ dari t tabel = 1,66 dan p value = 0,391 menunjukkan bahwa variabel *servant leadership* tidak cukup bukti adanya pengaruh terhadap variabel kinerja

guru. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang menemukan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Wangaya Kota Denpasar dengan nilai t hitung sebesar $= 1,098 < 1,960$ dengan p value = $0,273 > 0,05$. Hal senada juga ditemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari *servant leadership* terhadap kinerja karyawan.

Meski demikian, secara bersama-sama antara variabel *servant leadership*, motivasi spiritual dan kepuasan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram berdasarkan hasil uji F (simultan) dan korelasi ganda dengan determinasi sebesar 68,50%. Hal ini berarti sekitar 68,50% variasi dalam variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel *servant leadership*, motivasi spiritual dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 31,50% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hal ini juga dibuktikan dengan hasil koefisien regresi X_2 bernilai positif pada variabel motivasi spiritual sebesar 0,288 yang mengindikasikan besaran penambahan yang terjadi pada tingkat kinerja guru untuk setiap penambahan akan mengikuti kenaikan motivasi spiritual. Ini artinya jika variabel motivasi spiritual mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,288 atau 28,80%. Motivasi spiritual adalah dorongan dan kekuatan yang muncul dalam diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan rohaninya yaitu hubungan dengan Tuhannya dan pengamalan ketaatannya dalam bentuk ibadah secara umum maupun secara khusus. Maka dari itu, motivasi spiritual sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Kemudian, kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi X_3 bernilai positif sebesar 0,656 yang mengindikasikan besaran penambahan yang terjadi pada tingkat kinerja guru untuk setiap penambahan akan mengikuti kenaikan kepuasan kerja. Ini artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,656 atau 65,60%. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang

diharapkan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Mataram.

Berdasarkan pemaparan tersebut di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel *servant leadership*, motivasi spiritual, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu *servant leadership*, motivasi spiritual, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di MAN 1 Mataram.

KESIMPULAN

1. *Servant leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram. Hal ini berdasarkan hasil uji $t = t_{hitung} > t_{tabel} = (6,331 > 2,000)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Analisis dilanjutkan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 44.644 + 0,468 X_1$ dengan nilai korelasi sebesar 0,627 yang berarti hubungan kedua variabel tersebut berada pada tingkat hubungan yang kuat, dan dengan determinasi sebesar 39,30%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *servant leadership* kepala madrasah akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru di MAN 1 Mataram.
2. Motivasi spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram. Hal ini berdasarkan hasil uji $t = t_{hitung} > t_{tabel} = 9,510 > 2,000$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Analisis dilanjutkan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 27,443 + 0,777 X_2$ dengan nilai korelasi sebesar 0,770 yang berarti hubungan kedua variabel tersebut berada pada tingkat hubungan yang kuat, dan dengan determinasi sebesar 59,30%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi spiritual guru akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru di MAN 1 Mataram.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram. Hal ini berdasarkan hasil uji $t = t_{hitung} > t_{tabel} = 10,789 > 2,000$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Analisis dilanjutkan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 15,735 + 0,720 X_3$ dengan nilai korelasi sebesar 0,808 yang berarti hubungan kedua variabel tersebut berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat, dan dengan determinasi sebesar 65,20%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja guru akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru di MAN 1 Mataram.
4. Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data dalam penelitian yang peneliti lakukan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel} = 40,084 > 2,76$ dengan $F.sig = 0,000 < \alpha < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *servant leadership*, motivasi spiritual dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN 1 Mataram. Pada analisis persamaan garis regresi linier berganda diperoleh $\hat{Y} = 15.536 - 0,155 X_1 + 0.288 X_2 + 0,656 X_3$. Penulis menganalisis pada hasil persamaan regresi tersebut pada variabel *servant leadership* (X_1), di mana memiliki arah negatif terhadap kinerja guru. Hal ini berdasarkan koefisien regresi X_1 bernilai negatif sebesar -0,155 yang mengindikasikan besaran penambahan yang terjadi pada tingkat kinerja guru (Y) untuk setiap penambahan bertolak belakang dengan kenaikan *servant leadership*. Namun, secara bersama-sama keempat variabel tersebut memiliki nilai korelasi ganda sebesar 0,827 yang berarti tingkat hubungan keempat variabel tersebut sangat kuat. Dan juga dengan determinasi sebesar 0,685 atau 68,50%. Sisanya 31,50% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala MAN 1 Mataram yang telah berkenanan menerima peneliti untuk melakukan penelitian di MAN 1 Mataram. Dan tak lupa, peneliti mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing tesis atas arahan, bantuan dan bimbingan yang telah diberikan. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah memberi do'a dan dukungan dalam penyusunan artikel ini

terutama untuk keluarga, dosen, sahabat dan teman-teman seperjuangan.

REFERENSI

- Agustian, Ary Ginanjar (2005). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ): Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Baharuddin (2007). *Paradikma Psikologi Islami, Studi tentang Elemen Psikologi dari Al-Quran*, Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Gonaim, Faiza (2016). An Analysis of the Life of Prophet Muhammad: Servant Leadership and Influence. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 5(4) 53–59.
- Hendarman (2015). *Revolusi Kinerja Kepala Sekolah*, Jakarta: Indeks.
- Hernawati (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada”, *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 4(2), 32-37.
- Kirana, Kusuma Candra (2016). Peran Kepemimpinan Islam dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Guru MAN di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 47-53.
- Mujib, Abdul (2017). *Teori Kepribadian Perspektif Psikologi Islam*, Jakarta: Rajawali Pers. 310.
- Noor, Juliansyah (2007). *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Kencana.
- Pala’langan, Alvin Yuwono (2021). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223-231.
- Ratna, Ayu, dkk. (2019). Determinasi *Servant Leadership*, Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Gianyar, *JAPI*, 1(2), 119-124.
- Rahmasari, Vira Diar & Rahmah Hastuti (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK, *Provitae Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(1), 41-55.
- Robbins & Stephen P., (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Santosa, Fitrah, dkk, (2019). Servant Leadership dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas di Negeri Kota Padang, *PUBLISIA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4(2), 130-136.
- Sari, Dini Permana (2021). *Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam*, Tangerang Selatan: Cinta Buku Media.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, Pengembangan, R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Supardi (2014). *Kinerja Guru*, Jakarta: Grafindo.
- Veronika & Kesia (2013). Dampak Servant Leadership Terhadap Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Guru: Studi Pada Guru-Guru SMA dan SMK Se-Kota Madiun, *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 1(1), 42-53.