

PENGARUH LOYALITAS, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN MELAYANI TERHADAP KINERJA GURU HONORER SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN: STUDI KASUS DI SMK BUDI TRESNA MUHAMMADIYAH CIREBON

Diana Maya¹, Tiara Sandra², Dinar Anugrah³, Dedi Muhammad Siddiq⁴
dmaya2893@gmail.com¹, tiarasandra1202@gmail.com², dinaranugrah23@gmail.com³,
dedisiddiq@ugj.ac.id⁴

Universitas Swadaya Gunung Jati

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh loyalitas, motivasi kerja, dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja guru honorer di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon. Dengan menggunakan metode survei dengan kuesioner yang didistribusikan kepada 65 guru honorer, penelitian ini mengaplikasikan analisis regresi linier untuk mengevaluasi hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah prediktor terkuat kinerja guru, diikuti oleh loyalitas dan kepemimpinan melayani. Dari model regresi yang dihasilkan, ditemukan bahwa motivasi kerja, loyalitas, dan kepemimpinan melayani secara bersama-sama menjelaskan sekitar 70.6% variasi dalam kinerja guru. Temuan penelitian ini menggarisbawahi pentingnya faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja guru, serta peran kepemimpinan yang mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar sekolah meningkatkan inisiatif yang dapat memperkuat motivasi dan loyalitas guru, serta mengadopsi dan mengembangkan lebih lanjut praktik kepemimpinan melayani di lingkungan sekolah.

Kata Kunci: kepemimpinan melayani, kinerja guru, loyalitas, motivasi kerja.

Abstract

This study examines the influence of loyalty, work motivation, and servant leadership on the performance of honorary teachers at Budi Tresna Vocational High School (SMK) Muhammadiyah Cirebon. Using survey method with questionnaires distributed to 65 honorary teachers, this study applied linear regression analysis to evaluate the relationship between variables. The results showed that work motivation was the strongest predictor of teacher performance, followed by loyalty and servant leadership. From the resulting regression model, it was found that work motivation, loyalty, and servant leadership together explain about 70.6% of the variation in teacher performance. The findings of this study underscore the importance of intrinsic and extrinsic factors that influence teacher performance, as well as the role of supportive leadership in creating a positive and productive work environment. Based on the results, it is recommended that schools increase initiatives that can strengthen teacher motivation and loyalty, as well as adopt and further develop servant leadership practices in the school environment.

Keywords: loyalty, servant leadership, teacher, work motivation.

PENDAHULUAN

Kinerja guru honorer di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memegang peranan krusial dalam mendukung keberhasilan pendidikan vokasi. Guru honorer yang seringkali menghadapi ketidakpastian status kepegawaian dan kesejahteraan yang lebih rendah dibandingkan dengan guru tetap diharapkan untuk tetap memberikan pendidikan berkualitas tinggi kepada siswa (Stromquist, 2018). Dalam konteks pendidikan vokasi, di mana pengajaran yang efektif tidak hanya mencakup penguasaan teori tetapi juga aplikasi praktis, guru harus mampu menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang aplikatif dan menarik (Hiim, 2017). Hal tersebut

menjadi penting karena pendidikan vokasi bertujuan untuk mempersiapkan siswa agar siap kerja dan mampu memenuhi kebutuhan industri yang selalu berubah (Rongmin & Fah, 2024).

Selain itu, peran guru honorer dalam mendukung inisiatif dan kebijakan pendidikan terkini juga tidak dapat diabaikan. Mereka seringkali diharapkan untuk cepat beradaptasi dengan kurikulum baru dan teknologi mengajar yang terus berkembang, yang merupakan bagian integral dari pendidikan vokasi modern (Marope et al., 2015). Dengan demikian, peningkatan kinerja guru honorer tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan yang diberikan, tetapi juga pada kemampuan lembaga pendidikan dalam mengimplementasikan inovasi pendidikan secara efektif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) meliputi berbagai aspek yang saling terkait, seperti loyalitas, motivasi kerja, dan kepemimpinan melayani. Loyalitas guru yang sering diartikan sebagai komitmen kuat terhadap lembaga pendidikan tempat mereka mengajar memiliki pengaruh signifikan terhadap stabilitas dan konsistensi pendidikan yang diberikan. Menurut Tschannen-Moran dan Gareis (2015), guru yang loyal cenderung memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi dan keterlibatan yang lebih mendalam dalam kegiatan sekolah, yang secara langsung meningkatkan kinerja mereka serta memberikan model perilaku yang positif bagi siswa.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Motivasi tersebut dapat berasal dari dalam diri guru (intrinsik) atau dari faktor eksternal (ekstrinsik) seperti insentif dan lingkungan kerja yang mendukung. Seperti yang dijelaskan oleh Ryan dan Deci (2000) dalam teori self-determination, guru yang merasa mandiri dalam pekerjaannya dan merasa kompeten serta memiliki hubungan yang baik dengan kolega dan siswa akan lebih termotivasi dan berprestasi lebih baik (Roth, 2014). Hal tersebut tercermin dalam kemampuan mereka untuk merencanakan dan melaksanakan pengajaran yang efektif, serta dalam kecenderungan mereka untuk terus mengembangkan keahlian profesional mereka.

Kepemimpinan melayani yang menekankan pada pentingnya kepemimpinan yang bersifat mendukung dan mengutamakan kebutuhan bawahan juga sangat mempengaruhi kinerja guru. Seorang kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan melayani dapat menciptakan iklim sekolah yang positif, di mana guru merasa dihargai dan didukung. Penelitian oleh Dou et al. (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan tersebut tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga kinerja secara keseluruhan, karena guru merasa lebih berdaya dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan pendidikan.

Relevansi penelitian di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon tercermin melalui berbagai tantangan yang dihadapi sekolah tersebut dalam mengelola kinerja guru serta menjaga kesesuaian antara budaya belajar di sekolah dengan kebutuhan dunia industri. Sebagaimana terungkap dalam hasil wawancara dengan kepala sekolah, terdapat isu keterlambatan guru yang disebabkan oleh kurangnya pemahaman akan budaya industri, serta tantangan dalam menjaga disiplin siswa yang memperlihatkan pentingnya strategi manajemen perilaku yang lebih efektif. Penelitian ini akan berfokus pada pengaruh loyalitas, motivasi kerja, dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja guru honorer, yang dianggap penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan sesuai dengan tuntutan industri.

Analisis ini penting mengingat SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon menggunakan rekrutmen guru yang unik melalui alumni, yang menimbulkan pertanyaan terkait kualifikasi dan kemampuan mengajar. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yang tidak hanya akan berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran, tetapi juga pada kesesuaian output pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian, penelitian ini relevan dan aktual, serta memberikan wawasan yang dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung efektivitas pendidikan serta pengelolaan disiplin siswa di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon.

TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas

Loyalitas guru yang sering didefinisikan sebagai kedalaman komitmen seorang guru terhadap sekolahnya merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pendidikan di sekolah. Loyalitas tersebut tidak hanya berkaitan dengan durasi seorang guru mengajar di satu sekolah, tetapi juga dengan seberapa dalam mereka terlibat dalam kegiatan sekolah dan komunitasnya. Menurut Manzuma-Ndaaba et al. (2016), loyalitas terdiri dari tiga komponen, yaitu afektif, kontinuans, dan normatif. Loyalitas afektif terbentuk ketika guru merasa secara emosional terikat dan puas dengan tempat mereka bekerja yang mendorong mereka untuk memberikan lebih dari yang diharapkan karena keinginan pribadi, bukan karena paksaan atau rasa kewajiban.

Penelitian yang dilakukan oleh Khan et al. (2022) menemukan bahwa guru yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam pengembangan kurikulum serta kegiatan ekstrakurikuler, yang secara langsung mempengaruhi kepuasan siswa dan hasil belajar mereka. Loyalitas tersebut juga mempengaruhi retensi guru. Sekolah dengan tingkat loyalitas guru yang tinggi seringkali memiliki tingkat turnover yang lebih rendah, yang penting untuk menjaga stabilitas dan akumulasi pengetahuan pedagogik dalam lingkungan sekolah.

Oleh sebab itu, meningkatkan loyalitas guru harus menjadi prioritas bagi kepala sekolah dan administrator pendidikan. Inisiatif seperti pendekatan kepemimpinan yang mendukung, pengakuan atas prestasi, dan peluang pengembangan profesional menurut Cameron dan Lovett (2015) dapat memperkuat komitmen guru terhadap sekolah mereka. Dengan demikian, loyalitas tidak hanya mempengaruhi kinerja guru secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan suasana kolaboratif dan stabilitas dalam tim pengajar.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas pengajaran dan keterlibatan mereka dalam kegiatan sekolah. Motivasi tersebut dapat berasal dari sumber intrinsik seperti kepuasan pribadi dalam mengajar, atau dari sumber ekstrinsik seperti insentif dan pengakuan. Menurut teori motivasi dua faktor dari Herzberg (1959), faktor motivasi (seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri) meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor hygiene (seperti kebijakan perusahaan, administrasi, gaji, dan kondisi kerja) dapat mencegah ketidakpuasan apabila dikelola dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Deci dan Ryan (1985) dalam teori self-determination juga menyoroti pentingnya kebutuhan psikologis dasar seperti

autonomi, kompetensi, dan keterkaitan dalam memotivasi guru (Ryan & Deci, 2020). Guru yang merasa memiliki kendali atas pengajaran mereka, merasa kompeten dalam keahlian mereka, serta merasa terhubung dengan siswa dan rekan kerja Merika cenderung menunjukkan peningkatan kinerja dan keterlibatan profesional.

Dalam konteks SMK, di mana tuntutan praktis dan teoritis pengajaran sangat tinggi, memahami serta mendukung motivasi kerja guru menjadi penting. Motivasi tinggi tidak hanya meningkatkan antusiasme guru dalam memberikan materi pelajaran, tetapi juga dalam berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional dan inovasi pendidikan. Tehseen dan Hadi (2015) menemukan bahwa pengakuan profesional dan kesempatan untuk pengembangan karier berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK, yang pada akhirnya mempengaruhi retensi dan kualitas pengajaran mereka. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah dan pengelola pendidikan perlu mengimplementasikan strategi yang mencakup pemberian umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas usaha dan prestasi, serta kesempatan berkelanjutan untuk pengembangan profesional.

Kepemimpinan Melayani

Kepemimpinan melayani yang pertama kali dikemukakan oleh Greenleaf (1970) merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan pentingnya pemimpin yang melayani orang lain terlebih dahulu sebelum memikirkan diri sendiri (Olesia et al., 2014). Pendekatan tersebut menuntut pemimpin untuk berfokus pada memenuhi kebutuhan bawahan, mempromosikan pertumbuhan pribadi dan profesional mereka, serta membangun sense of community dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan melayani sangat relevan karena tidak hanya dapat mempengaruhi guru, tetapi juga siswa, dengan menanamkan nilai-nilai seperti empati, tanggung jawab, dan kerjasama.

Penelitian oleh Aboramadan et al. (2020) yang mengembangkan karakteristik kepemimpinan melayani seperti mendengarkan, empati, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, visi ke depan, pengelolaan, komitmen terhadap pertumbuhan orang lain, serta membangun sense of community menunjukkan bahwa pemimpin yang melayani dapat secara signifikan meningkatkan keterlibatan dan kinerja guru. Guru merasa lebih dihargai dan didukung dalam lingkungan yang dipimpin oleh pemimpin yang melayani, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk mengajar serta berkontribusi pada tujuan sekolah.

Shaw dan Newton (2014) dalam penelitian mereka menemukan bahwa kepemimpinan melayani dalam pendidikan berkontribusi terhadap penciptaan iklim sekolah yang positif serta meningkatkan kinerja guru dan siswa. Dalam setting sekolah, kepemimpinan tersebut membantu memperkuat kultur belajar di mana guru merasa terlibat dan penting, sehingga memperkuat komitmen mereka terhadap keberhasilan siswa. Implementasi kepemimpinan melayani di SMK dapat melibatkan pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah dan pengawas yang menekankan pentingnya mendengarkan masukan dari staf, mengakui dan menanggapi kebutuhan mereka, serta mendorong partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, pendekatan kepemimpinan melayani tidak hanya memperkuat kinerja guru, tetapi juga secara langsung mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan aspek penting yang mempengaruhi kesuksesan proses belajar mengajar serta secara luas mencakup berbagai dimensi, seperti keefektifan pengajaran, kemampuan untuk merencanakan pelajaran, dan interaksi yang konstruktif dengan siswa. Penelitian oleh Daumiller et al. (2022) menyatakan bahwa kinerja guru berkorelasi langsung dengan hasil belajar siswa, serta mencakup keterampilan pedagogik seperti mendesain pengalaman belajar yang berorientasi siswa dan menerapkan strategi penilaian yang mendukung pembelajaran. Guru yang menunjukkan kinerja tinggi tidak hanya efektif dalam menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga mahir dalam mendiagnosis kebutuhan belajar siswa dan mengadaptasi pengajaran mereka untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Selain itu, kinerja guru juga terkait erat dengan kemampuan mereka dalam menjaga profesionalisme dan etika kerja. Kraft dan Papay (2014) menemukan bahwa guru yang memiliki tingkat profesionalisme tinggi cenderung lebih bertahan lama dalam profesi dan memiliki dampak yang lebih positif terhadap lingkungan sekolah. Profesionalisme tersebut mencakup kehadiran dan kedisiplinan dalam mengajar, serta sikap yang konstruktif terhadap feedback dan pengembangan profesional.

Peningkatan kinerja guru dapat ditingkatkan melalui pembinaan berkelanjutan dan program pengembangan profesional yang memungkinkan guru untuk terus mengasah keterampilan mereka serta tetap mengikuti perkembangan terbaru dalam metode pengajaran. Hal tersebut penting khususnya di SMK, di mana persyaratan keahlian teknis dan pedagogik sangat dinamis serta terus berkembang seiring perubahan kebutuhan industri dan teknologi. Meningkatkan kinerja guru membutuhkan pendekatan holistik yang melibatkan dukungan dari administrasi sekolah, kolaborasi antar guru, dan akses ke sumber daya yang memadai. Hal tersebut tidak hanya memperkuat kinerja individu guru, tetapi juga secara kolektif meningkatkan standar pendidikan yang ditawarkan sekolah.

Penelitian Terdahulu

Dalam meneliti kinerja guru honorer di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), penting untuk mempertimbangkan penelitian terdahulu yang telah mengkaji variabel-variabel seperti loyalitas, motivasi kerja, dan kepemimpinan melayani. Penelitian oleh Ali et al. (2016) menunjukkan bahwa loyalitas guru terhadap institusi mereka berpengaruh signifikan terhadap efektivitas mengajar dan kepuasan kerja, yang secara langsung berkontribusi pada kinerja pendidikan yang lebih baik. Hal tersebut menegaskan pentingnya membangun hubungan positif antara guru dan lembaga pendidikan sebagai faktor penting dalam mengelola sekolah.

Dalam konteks motivasi kerja, penelitian oleh Tehseen dan Hadi (2015) menemukan bahwa motivasi intrinsik guru seperti kepuasan dalam mengajar dan perasaan berhasil membantu siswa memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja guru dibandingkan motivasi ekstrinsik seperti insentif finansial. Penelitian tersebut menyatakan bahwa pendekatan untuk meningkatkan motivasi kerja harus lebih berfokus pada faktor-faktor intrinsik yang memperkuat rasa kepemilikan dan komitmen terhadap proses pendidikan.

Mengenai kepemimpinan melayani, penelitian oleh Al-Mahdy et al. (2016) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan melayani cenderung menciptakan lingkungan belajar yang lebih mendukung, di mana guru merasa diberdayakan dan dihargai. Hal tersebut tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga menghasilkan hasil belajar yang lebih baik bagi siswa. Secara keseluruhan, penelitian terdahulu dalam konteks tersebut memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana faktor-faktor seperti loyalitas, motivasi kerja, dan

kepemimpinan melayani berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja guru di SMK. Hasil dari penelitian tersebut menawarkan panduan penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan, khususnya dalam setting SMK yang membutuhkan adaptasi terhadap kebutuhan industri dan teknologi yang terus berkembang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh loyalitas, motivasi kerja, dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja guru honorer di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon. Menurut Nardi (2018), pendekatan kuantitatif efektif untuk mengukur hubungan antar variabel melalui data numerik dan analisis statistik. Penelitian ini akan mengadopsi desain survei, di mana kuesioner akan didistribusikan kepada seluruh guru honorer di sekolah tersebut untuk mengumpulkan data mengenai persepsi mereka terhadap loyalitas, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah serta penilaian mereka terhadap kinerja sendiri.

Dalam penelitian ini, populasi yang ditargetkan adalah seluruh guru honorer yang mengajar di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon. Populasi tersebut dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami pengaruh loyalitas, motivasi kerja, dan kepemimpinan melayani terhadap kinerja guru honorer di sekolah tersebut. Menurut data terakhir dari administrasi sekolah, jumlah guru honorer di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon adalah sekitar 65 orang. Mengingat ukuran populasi tersebut relatif kecil dan manageable, penelitian ini akan menggunakan pendekatan sensus, di mana seluruh anggota populasi, yaitu semua guru honorer, akan diikutsertakan dalam sampel penelitian. Pendekatan tersebut memungkinkan Peneliti untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif serta representatif dari seluruh populasi tanpa terkecuali, yang dapat meningkatkan akurasi dan validitas temuan penelitian.

Penggunaan sensus sebagai metode sampling tersebut didukung oleh literatur yang menyatakan bahwa dalam populasi yang kecil, mengambil semua anggota populasi sebagai sampel dapat mengurangi bias sampling dan meningkatkan generalisasi temuan pada populasi tersebut (Guest, 2014). Selain itu, hal tersebut juga memungkinkan untuk analisis statistik yang lebih mendalam dan valid karena seluruh anggota populasi yang relevan diwakili dalam data yang dikumpulkan.

Dalam mempersiapkan instrumen survei, penelitian ini akan mengintegrasikan skala yang sudah divalidasi dari penelitian terdahulu, seperti skala loyalitas dari Allen dan Meyer (1990), skala motivasi kerja yang diadaptasi dari Ryan dan Deci (2000), dan skala kepemimpinan melayani dari Barbuto dan Wheeler (2006). Hal tersebut bertujuan untuk memastikan reliabilitas dan validitas pengukuran. Kuesioner akan meliputi item-item yang menggunakan skala Likert 5-point mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju untuk menilai setiap aspek yang diteliti.

Kinerja guru akan diukur melalui skala yang dirancang berdasarkan kriteria yang disarankan oleh Stronge (2018) yang meliputi aspek pengajaran efektif, pengelolaan kelas, dan pengembangan profesional. Kuesioner akan disusun dalam format skala Likert, dengan jawaban yang berkisar dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Hal tersebut memungkinkan penelitian ini untuk mengumpulkan data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik untuk menentukan hubungan antara variabel-variabel penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survei kuesioner yang distribusinya akan dilakukan secara online dan langsung. Distribusi online akan memanfaatkan platform seperti email dan media sosial, yang memudahkan guru untuk mengakses dan mengisi kuesioner pada waktu yang mereka pilih, sehingga meningkatkan kemungkinan respons yang lebih tinggi dan data yang lebih akurat. Selain metode online, kuesioner juga dibagikan secara langsung di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon, sehingga memungkinkan Peneliti untuk menjelaskan tujuan dan pentingnya penelitian secara langsung kepada responden, serta menjawab pertanyaan apa pun yang mereka miliki sebelum mereka mengisi kuesioner.

Setelah kuesioner diisi, data yang terkumpul akan dimasukkan ke dalam software statistik untuk analisis lebih lanjut. Proses tersebut memastikan bahwa seluruh data di-input secara akurat serta dapat diakses untuk analisis statistik yang akan menentukan hubungan antara loyalitas, motivasi kerja, kepemimpinan melayani, dan kinerja guru. Selain itu, untuk memastikan kerahasiaan dan anonimitas, informasi pribadi yang dapat mengidentifikasi responden akan dihilangkan dari data yang akan dianalisis.

Selanjutnya, data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik statistik seperti analisis regresi linear untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen (loyalitas, motivasi kerja, dan kepemimpinan melayani) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Analisis tersebut akan membantu dalam memahami dinamika yang mempengaruhi kinerja guru honorer dan mengidentifikasi bagian yang membutuhkan intervensi untuk peningkatan.

Setelah pengumpulan data selesai, langkah pertama dalam analisis adalah memastikan bahwa data bersih dari kesalahan input dan nilai-nilai yang hilang. Teknik tersebut dikenal sebagai pembersihan data dan sangat penting untuk memastikan keakuratan hasil analisis (Garcia et al., 2015). Selanjutnya, data akan dianalisis menggunakan software statistik seperti SPSS. Analisis deskriptif pertama akan dilakukan untuk memahami distribusi, mean, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Hal tersebut memberikan gambaran dasar tentang karakteristik data dan membantu dalam menilai normalitas distribusi data yang penting untuk analisis regresi linear.

Setelah itu, untuk menguji hipotesis penelitian, akan dilakukan analisis regresi linear. Metode tersebut memungkinkan penelitian untuk menilai kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dan dependen, serta untuk menentukan seberapa signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien regresi, nilai t, dan nilai p dari masing-masing variabel independen akan diinterpretasikan untuk menilai signifikansi statistik variabel-variabel tersebut (Alita et al., 2021). Hasil dari analisis tersebut akan memberikan wawasan yang mendalam tentang dinamika yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon serta akan menjadi dasar bagi rekomendasi kebijakan dan praktek pengembangan profesional di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
loyalitas	65	27	49	37.57	3.459
motivasi_kerja	65	27	50	39.29	3.647

kepemimpinan_melayani	65	21	47	37.75	4.062
kinerja_guru	65	18	48	38.42	4.216
Valid N (listwise)	65				

Berdasarkan statistik deskriptif dari data yang dikumpulkan dari 65 responden, nilai loyalitas guru memiliki rentang yang cukup sempit dari 27 hingga 49, dengan nilai rata-rata 37.57 dan standar deviasi sebesar 3.459. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat loyalitas yang sedang terhadap sekolah dengan variasi yang relatif kecil antar individu. Motivasi kerja guru menunjukkan rentang yang lebih lebar dari 27 hingga 50, dengan nilai rata-rata yang lebih tinggi dibanding loyalitas, yaitu 39.29, dan standar deviasi sebesar 3.647. Hal tersebut menandakan bahwa motivasi kerja guru cenderung lebih tinggi dan sedikit lebih variatif dibanding loyalitas mereka. Skor untuk kepemimpinan melayani berkisar antara 21 hingga 47, dengan rata-rata sebesar 37.75 dan standar deviasi sebesar 4.062. Hal tersebut mengindikasikan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan melayani di sekolah mereka bervariasi lebih luas dibandingkan dengan loyalitas dan memiliki variabilitas yang lebih tinggi, yang dapat mencerminkan perbedaan individual dalam menginterpretasikan atau memiliki pengalaman tentang kepemimpinan. Kinerja guru memiliki rentang dari 18 hingga 48, dengan rata-rata sebesar 38.42 dan standar deviasi sebesar 4.216, yang merupakan nilai variabilitas tertinggi di antara seluruh variabel yang diukur. Hal tersebut menunjukkan adanya variasi yang signifikan dalam bagaimana kinerja guru dinilai atau dirasakan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perbedaan individu, kondisi kerja, atau dinamika sekolah.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.691	2.344

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan_melayani, motivasi_kerja, loyalitas

R Square yang merupakan proporsi varians dalam kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model adalah 0.706. Hal tersebut berarti bahwa sekitar 70.6% dari kinerja guru dapat dijelaskan oleh perpaduan antara loyalitas, motivasi kerja, dan kepemimpinan melayani. Nilai tersebut cukup tinggi, yang menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediksi yang baik. Secara keseluruhan, model regresi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara kepemimpinan melayani, motivasi kerja, dan loyalitas terhadap kinerja guru di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon, dengan model yang memberikan prediksi yang cukup akurat terhadap kinerja guru berdasarkan variabel-variabel tersebut.

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	802.757	3	267.586	48.721	.000 ^b
	Residual	335.028	61	5.492		

Total	1137.785	64			
-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: kinerja_guru

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan_melayani, motivasi_kerja, loyalitas

Nilai F untuk model tersebut sangat signifikan, yaitu sebesar 48.721 dengan nilai signifikansi kurang dari 0.001, serta menunjukkan bahwa model secara keseluruhan sangat signifikan secara statistik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa setidaknya salah satu dari prediktor dalam model memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru. Dengan nilai F yang besar dan signifikansi yang tinggi, model tersebut kuat dalam menjelaskan variasi dalam kinerja guru yang diteliti dan menegaskan bahwa variabel-variabel yang dipilih relevan untuk memprediksi kinerja guru di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.772	3.572		-1.056	.295
	loyalitas	.363	.121	.298	3.003	.004
	motivasi_kerja	.433	.108	.375	4.028	.000
	kepemimpinan_melayani	.305	.107	.294	2.848	.006

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Koefisien untuk loyalitas adalah 0.363 dengan nilai t sebesar 3.003 yang signifikan pada nilai 0.004. Hal tersebut menunjukkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan setiap peningkatan satu unit dalam loyalitas mengarah pada peningkatan sekitar 0.363 unit dalam kinerja guru. Motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dengan koefisien sebesar 0.433. Nilai t untuk motivasi kerja sangat signifikan pada kurang dari 0.001, yang menunjukkan kontribusi yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja guru. Setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja diperkirakan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.433 unit, serta menjadikannya prediktor terkuat di antara variabel yang diuji. Kepemimpinan melayani memiliki koefisien 0.305 dengan nilai t sebesar 2.848, yang signifikan pada level 0.006. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru, dengan setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan melayani menghasilkan peningkatan sekitar 0.305 unit dalam kinerja guru.

Pembahasan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, loyalitas, dan kepemimpinan melayani secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon, dengan motivasi kerja muncul sebagai faktor paling berpengaruh. Hal tersebut sejalan dengan teori self-determination yang dikemukakan oleh Ryan dan Deci (2000), yang menegaskan bahwa motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja profesional karena memicu kepuasan pribadi dan komitmen terhadap tugas (Strauss & Parker, 2014). Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian oleh Borkowski dan Thorpe (2023) yang menemukan

bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih berkelanjutan dalam jangka panjang.

Loyalitas guru juga terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, yang mendukung temuan oleh Vasyakin et al. (2016) yang menyatakan bahwa loyalitas tidak hanya meningkatkan stabilitas organisasi, tetapi juga kinerja individu dalam mengajar dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Dalam konteks tersebut, loyalitas dapat dipahami sebagai refleksi dari keterikatan emosional guru terhadap sekolah yang mempengaruhi kualitas dan dedikasi mereka dalam mengajar.

Selanjutnya, kepemimpinan melayani berperan penting dalam mempengaruhi kinerja guru, yang konsisten dengan literatur yang mengidentifikasi gaya kepemimpinan ini sebagai faktor pendorong dalam memotivasi dan mendukung staf. Penelitian oleh Wahyuni et al. (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani yang menekankan pada pertumbuhan dan kebutuhan bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja guru.

Pentingnya motivasi kerja, loyalitas, dan kepemimpinan melayani dalam penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kepala sekolah dan pemangku kebijakan di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon untuk mengimplementasikan program serta kebijakan yang tidak hanya meningkatkan motivasi kerja melalui insentif yang menarik, tetapi juga memperkuat loyalitas dan mengadopsi gaya kepemimpinan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional guru. Dengan demikian, intervensi yang diarahkan pada peningkatan faktor-faktor ini dapat diharapkan akan membawa peningkatan dalam kinerja guru, yang akhirnya akan berdampak positif pada hasil pendidikan siswa.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja, loyalitas, dan kepemimpinan melayani merupakan faktor-faktor penting yang secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon. Motivasi kerja muncul sebagai variabel dengan pengaruh terbesar terhadap kinerja guru, serta mengindikasikan bahwa aspek intrinsik dan ekstrinsik dari motivasi guru sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan keterlibatan guru. Penelitian ini mendukung teori tentang pentingnya self-determination dalam motivasi kerja, yang secara langsung berhubungan dengan peningkatan kinerja profesional.

Loyalitas juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, di mana guru yang memiliki tingkat loyalitas tinggi terhadap institusinya cenderung lebih terlibat dan berprestasi dalam pekerjaan mereka. Kepemimpinan melayani dari pihak manajemen sekolah menunjukkan dampak yang positif pada kinerja guru, serta menegaskan pandangan bahwa pendekatan kepemimpinan yang mendukung dan memprioritaskan kebutuhan bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diusulkan agar sekolah mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja melalui program pengembangan profesional yang berkelanjutan dan sistem penghargaan yang memadai. Selain itu, memperkuat loyalitas melalui peningkatan kebijakan institusional dan budaya organisasi yang mendukung serta mengadopsi gaya kepemimpinan melayani di seluruh tingkatan manajemen dapat lebih meningkatkan kinerja guru. Langkah-

langkah tersebut diharapkan tidak hanya akan meningkatkan kinerja guru, tetapi juga secara keseluruhan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Dahleez, K., & Hamad, M. (2020). Servant leadership and academics' engagement in higher education: Mediation analysis. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 42(6), 617–633.
- Ali, A. Y., Dahie, A. M., & Ali, A. A. (2016). Teacher motivation and school performance, the mediating effect of job satisfaction: Survey from secondary schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science*, 3(1), 24–38.
- Alita, D., Putra, A. D., & Darwis, D. (2021). Analysis of classic assumption test and multiple linear regression coefficient test for employee structural office recommendation. *IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems)*, 15(3), 295–306.
- Al-Mahdy, Y. F., Al-Harhi, A. S., & Salah el-Din, N. S. (2016). Perceptions of school principals' servant leadership and their teachers' job satisfaction in Oman. *Leadership and Policy in Schools*, 15(4), 543–566.
- Borkowski, J. G., & Thorpe, P. K. (2023). Self-regulation and motivation: A life-span perspective on under achievement. In *Self-regulation of learning and performance* (pp. 45–73). Routledge.
- Cameron, M., & Lovett, S. (2015). Sustaining the commitment and realising the potential of highly promising teachers. *Teachers and Teaching*, 21(2), 150–163.
- Daumiller, M., Fasching, M. S., Steuer, G., Dresel, M., & Dickhauser, O. (2022). From teachers' personal achievement goals to students' perceptions of classroom goal structures: Via student-oriented goals and specific instructional practices. *Teaching and Teacher Education*, 111, 103617.
- Dou, D., Devos, G., & Valcke, M. (2017). The relationships between school autonomy gap, principal leadership, teachers' job satisfaction and organizational commitment. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(6), 959–977.
- Garcia, S., Luengo, J., & Herrera, F. (2015). *Data preprocessing in data mining*. Springer International Publishing.
- Guest, G. (2014). Sampling and selecting participants in field research. In H. R. Bernard & C. C. Gravlee (Eds.), *Handbook of methods in cultural anthropology* (pp. 215–250). Rowman & Littlefield.
- Hiim, H. (2017). Ensuring curriculum relevance in vocational education and training: Epistemological perspectives in a curriculum research project. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 4(1), 1–19.
- Khan, S., Zaman, S. I., & Rais, M. (2022). Measuring student satisfaction through overall quality at business schools: A structural equation modeling: Student satisfaction and quality of education. *South Asian Journal of Social Review*, 1(2), 34–55.
- Kraft, M. A., & Papay, J. P. (2014). Can professional environments in schools promote teacher development? Explaining heterogeneity in returns to teaching experience. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 36(4), 476–500.
- Manzuma-Ndaaba, N. M., Harada, Y., & Shamsudin, A. S. (2016). Cognitive, affective and conative loyalty in higher education marketing: Proposed model for emerging destinations. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 168–175.
- Marope, P. T., Chakroun, B., & Holmes, K. P. (2015). *Unleashing the potential: Transforming technical and vocational education and training*. UNESCO Publishing.
- Nardi, P. M. (2018). *Doing survey research: A guide to quantitative methods*. Routledge.
- Olesia, W. S., Namusonge, G. S., & Iravo, M. A. (2014). Servant leadership: The exemplifying behaviours. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(6), 75–80.
- Rongmin, L., & Fah, B. C. (2024). Rethinking education and training: Creating high-quality employment opportunities for vocational students. *Advances in Vocational and Technical Education*, 6(2), 90–95.

- Roth, G. (2014). Antecedents and outcomes of teachers' autonomous motivation: A self-determination theory analysis. In *Teacher motivation* (pp. 36–51). Routledge.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Shaw, J., & Newton, J. (2014). Teacher retention and satisfaction with a servant leader as principal. *Education*, 135(1), 101–106.
- Strauss, K., & Parker, S. K. (2014). Effective and sustained proactivity in the workplace: A self-determination theory perspective. In M. Gagne (Ed.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (pp. 50–71). Oxford University Press.
- Stromquist, N. P. (2018). The global status of teachers and the teaching profession. *Education International*.
- Tehseen, S., & Hadi, N. (2015). Factors influencing teachers' performance and retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 233–244.
- Tschannen-Moran, M., & Gareis, C. R. (2015). Faculty trust in the principal: An essential ingredient in high-performing schools. *Journal of Educational Administration*, 53(1), 66–92.
- Vasyakin, B. S., Ivleva, M. I., Pozharskaya, Y. L., & Shcherbakova, O. I. (2016). A study of the organizational culture at a higher education institution [Case study: Plekhanov Russian University of Economics (PRUE)]. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(10), 11515–11528.
- Wahyuni, D. U., Christiananta, B., & Eliyana, A. (2014). Influence of organizational commitment, transactional leadership, and servant leadership to the work motivation, work satisfaction and work performance of teachers at private senior high schools in Surabaya. *Educational Research International*, 3(2), 82–96.