



Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah

Ari Kartiko¹, Mauhibur Rokhman², Achmad Agus Priyono³, Susanto⁴

Universitas Pesantren Kh Abdul Chalim, Mojokerto¹², Universitas Islam Malang³,

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung⁴

ari.kartiko5@gmail.com,¹ mmawhib@gmail.com,² aapuim@unisma.ac.id,³

amarsusanto53@gmail.com⁴

Abstract: Quoted from various sources, in general the performance of teachers in Indonesia is still not good, as indicated by the quality of Indonesian education based on Pisa and the results of World Bank research on education in Indonesia. So this research aims to analyze the factors that influence teacher performance by asking two research questions. The first question is how the influence of organizational culture and servant leadership of madrasah heads on teacher performance partially and simultaneously. the madrasa. The second question is which variable has the most dominant influence on teacher performance. This research uses quantitative research, with a sample of 35 people selected based on the senseu method, because the population is relatively small. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis and the f test and t test to determine the effect partially or simultaneously. The research results show that partially and simultaneously organizational culture and servant leadership have a positive and significant influence. The variable that is more dominant in teacher performance in this research is servant leadership

Keyword : *Teacher Performance, Organizational Culture, Servant Leadership*

Abstrak: Mengutip dari berbagai sumber, secara umum kinerja guru di Indonesia masih kurang baik diindikasikan dari mutu pendidikan Indonesia berdasarkan pisa dan hasil penelitian bank dunia tentang pendidikan di Indonesia. Sehingga penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dengan mengajukan dua pertanyaan penelitian, Pertanyaan pertama adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan servant kepala madrasah terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. madrasah tersebut. Pertanyaan kedua adalah variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru. penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan sampel berjumlah 35 orang yang dipilih berdasarkan metode senseu, karena jumlah populasi yang relative kecil. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji f serta uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya secara parsial dan simultan budaya organisasi dan kepemimpinan servant memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Variabel yang lebih dominan terhadap kinerja guru pada penelitian ini adalah kepemimpinan servant.

Kata kunci : Kinerja Guru, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Servant

Pendahuluan

Kinerja Guru masih perlu ditingkatkan lagi karena posisi Indonesia berada di urutan ke 74 atay peringkat 6 dari nilai terendah (Putra, 2023). Selain itu (Putra, 2021) memberikan informasi bahwa pada tahun 2021 mengalami penurunan kinerja pada tahun 2021. Kinerja guru merupakan sesuatu hal terpenting dalam pendidikan, mengingat guru merupakan garda terdepan bagi suatu bangsa untuk membentuk karakter dan meningkatkan kualitas sumber daya dimasa yang akan datang. Pada tahun 2022 kinerja guru masih belum sesuai target yang diharapkan(Kependidikan, 2022). Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh bank dunia yang menyebutkan bahwa nilai kualitas guru di Indonesia masih rendah(Fauzie, 2018). Telah banyak cara dan usaha yang dilakukan oleh pemerintah guna memperbaiki kinerja guru agar menjadi lebih baik agar mengalami peningkatan yang signifikan, akan tetapi masih belum berhasil, sehingga perlu dilakukan Langkah-langkah yang komprehenship agar dapat memperbaiki kinerja guru.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya selaku pengajar, dengan kata lain guru haruslah semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal kata menyerah dalam melaksanakan tugasnya(Kusumawardani & Yuliani, 2016). Hasil penilaian kinerja guru bermanfaat sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Selain itu, hasil penilaian kinerja guru juga bermanfaat dalam penetapan perolehan angka kredit guru dalam pengembangan karier guru(Muspawi, 2021). Indikator kinerja guru adalah tanggung jawab, motivasi kerja dan inisiatif kerja(Gusman, 2014). Beberapa penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru(Kartiko & Azzukhrufi, 2019; Rofifah dkk., 2021; Tahniah dkk., 2021).

Budaya organisasi adalah nilai- nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi(Judge, 2008). budaya organisasi sebagai berikut (1) Misi dan strategi; adanya asumsi dan pemahaman akan misi utama, tugas utama serta fungsi, (2) Tujuan; tujuan berdasarkan misi utama, (3) Cara-cara; cara mencapai tujuan melalui struktur organisasi, pembagaian tenaga kerja, sistem penghargaan dan sistem otoritas, (4) Pengukuran; pengembangan kriteria- kriteria yang akan digunakan untuk mengukur kinerja,(5) Koreksi; menciptakan strategi pembenahan yang tepat sebagai dasar bertindak lebih lanjut untuk mencapai tujuan(Kohnen, 2010). Indikator dari budaya organisasi profesionalisme, jarak dan manajemen, keteraturan dan integrasi.

Selain budaya organisasi kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal tersebut diungkapkan oleh peneliti-peneliti yang terdahulu (Soetopo dkk., 2019; Vebriani & Utomo, 2022) (Soetopo et al., 2019; Vebriani & Utomo, 2022; Werang, 2014). Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain berdasarkan wewenang yang dimilikinya (Ari Kartiko, Sanusi Anwar, 2021). kepemimpinan pelayan adalah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Greenleaf (1904-1990) pada tahun 1970 dengan bukunya yang berjudul *The Servant as Leader*. Indikator dari kepemimpinan servant adalah kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, dan kepercayaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari celah penelitian yang belum dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya sehingga peneliti mengajukan dua pertanyaan pada penelitian ini yang akan dijawab oleh orang yang memahami tentang budaya organisasi dan kepemimpinan servant kepala madrasah di sekolah tersebut yang jawabannya akan dianalisis pada penelitian ini. Pertanyaan pertama adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan servant kepala madrasah terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. Pertanyaan ini berfokus pada bagaimana dampak budaya organisasi, kepemimpinan servant dan kinerja guru di madrasah tersebut. Pertanyaan kedua adalah variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pada bagian sebelumnya maka dapat ditarik jawaban sementara (hipotesis) pertama pada penelitian ini adalah budaya organisasi dan kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hipotesis yang kedua adalah kepemimpinan servant memiliki pengaruh yang lebih dominan dan signifikan terhadap kinerja guru madrasah dibandingkan budaya organisasi. Untuk menguji kebenaran dari jawaban sementara ini, maka akan dilakukan pengujian secara komprehensif yang akan dibahas pada bagian selanjutnya di artikel ini.

Metode Penelitian

Penelitian ini mengambil objek di Madrasah Aliyah Ma'arif Talang, yang terletak di desa Talang, Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan. Lembaga ini terpilih dikarenakan memiliki keunikan dibandingkan sekolah lain, yaitu letaknya yang berada di daerah kaki gunung welirang, akan tetapi masih memiliki akreditasi yang baik. Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu bulan Mei hingga Agustus 2023. Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif (Anwar, 2011), menggunakan metode survey, agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih akurat. Variabel penelitian ini terdiri atas variabel bebas yaitu variabel yang akan menjelaskan atas variabel yang diukur dan variabel

terikat yaitu variabel yang diukur dalam penelitian ini. Variabel bebas terdiri atas budaya organisasi (X1), kepemimpinan servant (X2) dan variabel terikat penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y).

Dalam penelitian ini menggunakan probability sampling yang setiap anggota dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dapat terpilih menjadi sampel. Jumlah keseluruhan populasi berjumlah 35 orang, yang berarti keseluruhan guru diambil menjadi sampel atau disebut metode sensus (Anwar, 2011). Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer, data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden (Sari sasi gendro, 2022; Trijono & Rachmant, 2015). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi item butir pertanyaan atau pernyataan yang instrumennya diukur menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 (Taherdoost, 2019). Nilai terendah mendapatkan nilai 1 untuk kategori jawaban sangat tidak setuju, nilai 2 untuk jawaban tidak setuju, nilai jawaban 3 untuk ragu-ragu atau netral, nilai 4 untuk jawaban setuju dan nilai 5 untuk jawaban sangat setuju (Joshi dkk., 2015).

Dalam penelitian ini untuk mengukur keabsahan data yang diperoleh dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk uji validitas data menggunakan koefisien korelasi dengan membandingkan nilai r_{tabel} dan r_{hitung} , jika nilai r_{hitung} lebih kecil dibandingkan r_{tabel} maka dapat dinyatakan valid (Aditya, 2014; Purwanto, 2018). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi instrument penelitian dengan cara melihat nilai Cronbachalpha. Jika nilai Cronbachalpha yang diperoleh lebih dari 0,60 maka butir pertanyaan dapat dinyatakan reliabel dan item pertanyaan dapat digunakan untuk menjadi instrument pada penelitian ini (Azwar, 2012).

Data yang telah diperoleh selanjutnya akan dilakukan analisis data untuk menguji kebenaran hipotesis dalam penelitian ini. Sebelum melakukan uji hipotesis, maka diajukan uji asumsi klasik, terdiri dari uji normalitas, linieritas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas (Janir, 2012). Setelah melakukan uji normalitas maka selanjutnya melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial (uji F) dan uji simultan (uji F). analisis regresi linier berganda menggunakan rumus $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. dengan penjelasan Y adalah kinerja guru, a merupakan konstanta, β_1 β_2 , merupakan koefisien regresi berganda, X_1 untuk notasi dari total budaya organisasi, X_2 untuk variabel Kepemimpinan servant dan e merupakan tingkat kesalahan (Sugiyono, 2017).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa hasil uji validitas variabel budaya organisasi yang terdiri atas 20 item pertanyaan dinyatakan valid dikarenakan keseluruhan item pertanyaan nilai r hitungnya lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r tabel 0,2096. Untuk variabel kepemimpinan servant keseluruhan pertanyaan yang berjumlah 18 pertanyaan juga dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel dan variabel kinerja guru yang berjumlah 16 pertanyaan juga dinyatakan mampu mengukur variabel kinerja guru. Sedangkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,960	Reliabel
2	Kepemimpinan Servany (X2)	0,810	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0,913	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 1 tentang hasil uji reliabilitas, setiap variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha $> 0,60$. Ketika koefisien Cronbach's Alpha melebihi 0,60, ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut mampu mengukur konstruk yang mereka representasikan dengan tingkat keandalan yang memadai. Ini berarti bahwa pengukuran atau penilaian yang dilakukan oleh variabel-variabel tersebut dapat diandalkan. Koefisien Cronbach's Alpha mengukur konsistensi respons atau reaksi dari responden terhadap serangkaian pertanyaan atau item yang terkait dengan variabel tersebut. Semakin tinggi nilai Alpha, semakin konsisten respon dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam variabel.

Uji asumsi klasik menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.1615111
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.067
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189 ^c

Sumber : Data primer yang diolah, (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov mendapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas yaitu dengan nilai 0,189, dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 ($0,189 > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa data pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Uji asumsi selanjutnya adalah uji linieritas yang berguna dalam mengetahui variabel-variabel bebas dengan terikat memiliki hubungan linieritas atau tidak. Hasil uji linieritas dapat terlihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation	From	Keterangan
(X1) (Y1)	0,2		Linear
(X2) (Y1)	0,3		Linear

Sumber : Data primer diolah. (2023)

Hasil analisis pada tabel 3 menunjukkan bahwa berdasarkan data analisis, variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Servant (X2) tidak memiliki pengaruh linear yang signifikan terhadap kinerja guru (Y1). Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,815	1,2	Non Multikolinearitas
X2	0,815	1,2	Non Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4 diatas maka dapat dijelaskan bahwa nilai VIF untuk X1 dan X2 adalah 1.271, yang juga tidak terlalu tinggi. Nilai VIF yang umum digunakan sebagai batasan adalah sekitar 5 atau 10. Jika VIF melebihi batasan ini, itu dapat mengindikasikan masalah multikolinearitas yang signifikan. Namun, dalam penelitian ini, nilai dari VIF kurang dari 5 atau 10, yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan antara X1 dan X2, sehingga model statistik ini, baik Tolerance maupun VIF menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan antara variabel X1 dan X2, yang merupakan hasil yang baik dalam analisis regresi.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, adalah melakukan uji hipotesis melalui uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, Uji T Parsial, dan uji F simultan. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Table 5 Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.822	7.052		4.370	.000
X1	.162	.071	.365	3.506	.001
X2	.245	.186	.226	2.168	.033

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5 di atas, dapat dilihat persamaan regresi pengaruh budaya organisasi (X1) memiliki nilai sebesar 0,162 dan Kepemimpinan servant. memiliki nilai sebesar 0,245 dengan nilai konstanta sebesar 31,822. Adapun persamaan dari regresi linier berganda adalah berikut Kinerja Guru = $31,822 + 0,143 + 0,232 + e$. Koefisien 0,143 yang berkaitan dengan "X1" menunjukkan bahwa jika "Budaya Organisasi" meningkat satu unit, "Kinerja Guru" diharapkan meningkat sebesar 0,143 unit, asalkan faktor-faktor lainnya tetap konstan. Koefisien 0,232 yang berkaitan dengan kepemimpinan servant menunjukkan bahwa jika kepemimpinan servant meningkat satu unit, "Kinerja Guru" diharapkan meningkat sebesar 0,232 unit, asalkan faktor-faktor lainnya tetap konstan. Konstanta 31,822 adalah intercept, yaitu nilai "Kinerja Guru" ketika kedua variabel independen ("X1" dan Kepemimpinan servant) adalah nol. Ini adalah titik awal atau nilai yang diharapkan jika kedua faktor independen tidak ada pengaruhnya.

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan servant (X2) terhadap kinerja guru (Y) secara gabungan atau simultan, yang dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan summary dengan menggunakan SPSS 22, khususnya pada angka R Square (R²). Hasil uji koefisien determinasi ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 6 Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.507	.257	.240	4.210

Besarnya nilai dari R Square (R²) yaitu 0,257 ini bisa dilihat pada tabel 4.18 Model Summary. Nilai tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya

pengaruh budaya organisasi (X1) kepemimpinan servant (X2) terhadap kinerja guru (Y) yaitu 0,257 (25,7%), sedangkan sisanya yaitu 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji T berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel budaya organisasi (X1) kepemimpinan servant (X2) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial. Pengaruh variabel dapat diketahui seberapa besarnya dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Uji ini dilakukan dengan melihat pada kolom signifikansi dari masing-masing variabel independen (bebas) dengan taraf signifikansi $< 0,05$.

Pembahasan

1. Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi dan kepemimpinan servant memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dibuktikan pada Penelitian ini mengidentifikasi tiga indikator budaya organisasi yang berpotensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yaitu profesionalisme, jarak dan manajemen, serta keteraturan dan integrasi. Profesionalisme adalah salah satu elemen utama dalam budaya organisasi yang berkaitan dengan tindakan dan sikap guru dalam menjalankan tugas mereka.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai pada sebuah organisasi yang dihasilkan melalui kesepakatan bersama (Kartiko dkk., 2023). Dalam penelitian ini, jika budaya organisasi menekankan tingkat profesionalisme yang tinggi, maka hal ini cenderung mendorong guru untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Guru akan merasa memiliki tanggung jawab besar terhadap pendidikan siswa mereka. Selain itu, profesionalisme yang kuat juga akan memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka dan berinovasi dalam metode pengajaran. Dengan kata lain, budaya organisasi yang menekankan profesionalisme berpotensi positif memengaruhi tanggung jawab, motivasi, dan inisiatif kerja guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Jarak dan manajemen Indikator ini mencerminkan tingkat jarak hierarki dalam organisasi dan bagaimana manajemen berinteraksi dengan guru. Budaya organisasi yang memiliki jarak hierarki yang rendah dan manajemen yang terbuka terhadap komunikasi dan masukan dari guru cenderung menciptakan lingkungan di mana guru merasa dihargai dan diakui. Ini dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dan lebih berdedikasi, karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan berdampak. Dalam konteks ini, jarak dan manajemen yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja guru dan mendorong mereka untuk mengambil inisiatif dalam pengembangan metode pengajaran yang lebih efektif.

Budaya organisasi yang menekankan keteraturan dan integrasi menciptakan kerja sama antar guru dan staf pendidikan. Guru yang merasa diintegrasikan dalam lingkungan yang kooperatif dan terstruktur cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja sama dengan rekan-rekan mereka. Mereka juga dapat merasa lebih bertanggung jawab terhadap kesuksesan sekolah secara keseluruhan. Dalam hal ini, keteraturan dan integrasi berkontribusi pada meningkatkan tanggung jawab guru terhadap tujuan sekolah, memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, dan mendorong inisiatif yang berfokus pada perbaikan kinerja siswa.

kepemimpinan servant dengan kinerja guru merupakan topik yang menarik dalam konteks manajemen pendidikan. Kepemimpinan servant adalah suatu gaya kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan kepada bawahan, mendukung pengembangan dan kesejahteraan mereka. Indikator kepemimpinan servant yang terdiri dari kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, dan kepercayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui beberapa mekanisme. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi dengan indikator profesionalisme, jarak dan manajemen, keteraturan dan integrasi, kita dapat menyimpulkan bahwa ketiga indikator ini dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui pengaruh mereka terhadap tanggung jawab, motivasi kerja, dan inisiatif kerja guru. Dalam situasi di mana budaya organisasi mendukung profesionalisme, manajemen yang efektif, dan integrasi, kinerja guru cenderung lebih baik, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada pendidikan siswa.

Kepemimpinan servant yang menunjukkan kasih sayang kepada bawahannya menciptakan lingkungan di mana guru merasa diperhatikan dan dihargai. Guru yang merasa diperhatikan oleh pemimpin mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab. Mereka akan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan dampak yang positif pada siswa mereka. Kasih sayang pemimpin juga dapat mendorong guru untuk mengambil inisiatif yang lebih besar dalam pengembangan pengajaran dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah.

Pada kepemimpinan servant yang menerapkan pemberdayaan memberikan guru otonomi dalam pengambilan keputusan terkait pendidikan dan pengajaran. Pemberdayaan ini meningkatkan rasa tanggung jawab guru terhadap hasil pendidikan. Guru yang merasa memiliki kontrol atas metode pengajaran dan pembelajaran mereka lebih mungkin bekerja dengan lebih keras dan lebih berdedikasi. Mereka juga lebih cenderung mengambil inisiatif dalam mencari cara-cara inovatif untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Kepemimpinan servant yang memiliki visi yang jelas untuk masa depan sekolah

dan pendidikan memberikan arah yang kuat bagi guru. Guru perlu merasa terlibat dalam mencapai visi tersebut. Visi yang kuat dan inspirasional mendorong motivasi kerja guru, karena mereka melihat bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan yang lebih besar. Hal ini mendorong guru untuk mengambil inisiatif dalam mencapai tujuan visi tersebut.

Kepemimpinan servant yang menunjukkan kerendahan hati menghilangkan hambatan hierarki dalam komunikasi dan kolaborasi. Guru merasa bahwa mereka dapat berbicara terbuka dengan pemimpin mereka. Hal ini menciptakan budaya di mana ide-ide inovatif dan solusi dapat muncul. Kerendahan hati pemimpin juga menciptakan rasa kepercayaan dan keterbukaan, yang mendukung motivasi kerja dan tanggung jawab guru. Kepercayaan yang merupakan unsur penting pada kepemimpinan servant. Guru yang merasa dipercayai oleh pemimpin mereka akan merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab. Mereka akan merasa bekerja dalam lingkungan yang aman, di mana kegagalan dianggap sebagai peluang untuk belajar. Kepercayaan juga mendorong guru untuk mengambil inisiatif dalam mengatasi masalah dan mencari solusi.

Kepemimpinan servant memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru jika dibandingkan dengan budaya organisasi hal itu dikarenakan Kepemimpinan servant lebih berfokus pada aspek-aspek emosional, sosial, dan moral dalam hubungan kepemimpinan-bawahan. Cerminan tersebut dapat dilihat Kepemimpinan servant yang memahami aspek-emosi dan sosial dalam hubungan memungkinkan pemimpin untuk membangun relasi yang kuat dengan bawahannya. Ini menciptakan rasa kepercayaan, kenyamanan, dan dukungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan, yang berdampak positif pada kolaborasi, komunikasi, dan kerja sama. Selain itu kepemimpinan servant dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan bawahan karena apa yang mereka lakukan dan suaranya dapat didengar langsung oleh pimpinan mereka.

Fokus pada aspek sosial dan moral dapat mendorong pemberdayaan bawahan dan pengembangan karier. Pemimpin servant mendukung bawahan dalam mencapai potensi penuh mereka, memberikan pelatihan, dan memberi mereka tanggung jawab yang lebih besar dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan servant mampu meredakan konflik dan mengatasi kesulitan dengan cara yang empatik dan efektif. Pemimpin ini seringkali mampu memahami sumber konflik atau kesulitan yang mungkin berakar dari aspek emosional atau moral, dan mereka berusaha untuk menemukan solusi yang mendukung semua pihak. Dalam lingkungan yang didasarkan pada hubungan yang kuat dan kepercayaan, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berinovasi. Mereka merasa bahwa upaya mereka

dihargai dan memiliki dampak positif pada organisasi. Kepemimpinan servant yang berfokus pada aspek sosial dan moral dalam hubungan memungkinkan pemimpin untuk mendorong keterlibatan bawahan dalam isu-isu sosial dan lingkungan yang lebih besar. Ini dapat mendukung tanggung jawab sosial perusahaan dan keberlanjutan.

Dalam banyak konteks pendidikan, khususnya dalam menginspirasi guru, mengembangkan budaya sekolah yang inklusif dan mendukung, serta meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan servant dengan fokus pada nilai-nilai seperti kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, dan kepercayaan sering kali lebih efektif dalam memotivasi guru, mendorong tanggung jawab, motivasi kerja, dan inisiatif kerja mereka. Budaya organisasi yang menekankan profesionalisme, jarak, manajemen, keteraturan, dan integrasi tetap penting dalam menjaga efisiensi dan keteraturan operasional, tetapi seringkali kurang efektif dalam membangkitkan semangat dan motivasi guru.

2. Variabel Dominan terhadap Kinerja Guru

Pada penelitian ini budaya organisasi bukan menjadi faktor yang dominan, akan tetapi juga harus mengimplementasikan budaya organisasi dengan menjabarkan secara jelas kebijakan dan prosedur yang mendukung profesionalisme dan keteraturan dalam organisasi. Pastikan bahwa semua anggota organisasi memahami dan mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Memberikan pelatihan dan pengembangan yaitu berikan pelatihan yang relevan untuk memastikan bahwa karyawan memahami harapan profesional dan etika kerja yang diharapkan dari mereka. Ini bisa mencakup pelatihan etika, kompetensi teknis, atau pengembangan keterampilan yang relevan. Pastikan bahwa pemimpin dan manajer memiliki keterampilan kepemimpinan dan manajemen yang diperlukan untuk menjalankan budaya ini. Mereka harus memahami peran mereka dalam menjaga profesionalisme dan keteraturan di organisasi.

Kembangkan sistem penghargaan dan pengakuan yang mendukung perilaku profesional dan kontribusi yang terstruktur. Sistem penghargaan dengan menentukan kriteria-kriteria penghargaan sebagai contoh, apabila ingin menghargai kinerja profesional, tentukan metrik yang digunakan untuk menilai kinerja seperti produktivitas, kepatuhan terhadap aturan, atau kontribusi kepada tim. Selain itu memberikan transparansi dan keterbukaan agar tercapai rasa keadilan dalam proses pemberian penghargaan. Sistem pemberian penghargaan ini harus terus lakukan evaluasi serta diperbarui agar sesuai dengan perubahan dalam organisasi dan lingkungan kerja. Sistem penghargaan yang baik dapat memberikan motivasi tambahan kepada karyawan untuk

mencapai hasil yang lebih baik dan memperkuat budaya organisasi yang diinginkan.

Budaya organisasi erat kaitannya dalam pemberian kompensasi seperti yang dilakukan oleh Ini bisa termasuk insentif, promosi, atau penghargaan karyawan bulanan, melakukan komunikasi secara terbuka dan jelas diseluruh organisasi yang bertujuan agar anggota organisasi harus merasa nyaman untuk berbicara dengan manajemen dan pemimpin mereka dan memiliki saluran untuk melaporkan pelanggaran etika atau masalah lainnya. Selain itu perlu menetapkan proses pengawasan yang efektif untuk memastikan bahwa profesionalisme dan keteraturan dipatuhi. Ini mungkin melibatkan pengawasan internal atau audit yang berkala.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bagian sebelumnya tentang budaya organisasi dengan indikator profesionalisme, jarak dan manajemen, keteraturan dan integrasi, kita dapat menyimpulkan bahwa ketiga indikator ini dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui pengaruh mereka terhadap tanggung jawab, motivasi kerja, dan inisiatif kerja guru. Dalam situasi di mana budaya organisasi mendukung profesionalisme, manajemen yang efektif, dan integrasi, kinerja guru cenderung lebih baik, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada pendidikan siswa, sedangkan Kepemimpinan servant yang mencerminkan kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, dan kepercayaan menciptakan lingkungan yang mendukung tanggung jawab guru terhadap pekerjaan mereka, meningkatkan motivasi kerja, dan mendorong inisiatif dalam pengembangan pengajaran. Kepemimpinan servant yang efektif dapat memberikan dampak positif pada kinerja guru, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada perbaikan pendidikan siswa.

Hasil penelitian ini menambah khazanah keilmuan dunia pendidikan baik secara teori maupun secara praktis. Secara keilmuan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan oleh peneliti-peneliti dimasa yang akan datang. Secara praktis terkait kepemimpinan servant dapat diimplementasikan di lembaga pendidikan agar dapat meningkatkan kinerja guru-guru dilembaga pendidikan.

Mengingat penelitian ini berada pada lingkup manajemen pendidikan islam yang begitu luas, maka penelitian ini hanya sebagian kecil dari manajemen pendidikan islam, sehingga dimasa yang akan datang peneliti dapat menguji kembali konsistensi hasil penelitian ini serta menambahkan kembali variabel yang tidak ada dalam penelitian ini serta menguji dengan metode yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Aditya, D. (2014). Modul Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian. *Modul Statistika*, 1–12.
- Anwar, S. (2011). *Metodologi penelitian bisnis*. Salemba Empat.
- Ari Kartiko, Sanusi Anwar, H. (2021). The Effect Of Leadership, Compensation, And Organizational Culture On Employee Performance At The Mother And Child Hospital "Fatimah" Lamongan. *Eurasia: Economics & Business*, 4(46), 38–48. <https://doi.org/DOI> <https://doi.org/10.18551/econeurasia.2021-04>
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas edisi 4. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Fauzie, Y. Y. (2018). Bank Dunia: Kualitas Pendidikan Indonesia Masih Rendah. *CNN Indonesia*.
- Gusman, H. E. (2014). Dengan Kinerja Guru Di Smp N Kecamatan. 2, 293–301.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/bjast/2015/14975>
- Judge, S. P. R. and T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (R. C. dan A. R. Diana Angelica, Ed.; Edisi 12). Salemba Empat.
- Kartiko, A., & Azzukhrufi, J. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mazro'atul Ulum Paciran. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 207–226. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.351>
- Kartiko, A., Wibowo, G. A., Gobel, L. Van, Wijayanto, A., & Saputra, N. (2023). *Improving Teacher Job Satisfaction Through Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in The Digitalization Era*. 315–327.
- Kependidikan, D. G. dan T. (2022). *Laporan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan 2022*.
- Kohnen, J. (2010). The Corporate Culture Survival Guide (J-B Warren Bennis Series). Dalam *Quality Management Journal* (Vol. 17, Nomor 4). <https://doi.org/10.1080/10686967.2010.11918296>
- Kusumawardani, A., & Yuliani, F. (2016). 7885-17634-1-Sm. 19–24.
- Muspawati, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Purwanto. (2018). Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Tealiabilitas Untuk Penelitian Ekonomi Syariah. Dalam *Staiapress* (Vol. 13, Nomor 1).
- Putra, I. P. (2021, Desember 16). 17.945 Sekolah dan Madrasah Alami Penurunan Kinerja Selama 2021. *medcom.id*.
- Putra, I. P. (2023). Skor PISA Indonesia, Nadiem: Jangan Ekspektasi Tinggi. *Medcom.id*2.
- Rofifah, S., Sirojuddin, A., Ma'arif, M. A., & Mitra Zuana, M. M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27–40. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>
- Sari sasi gendro, dea aulya. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Dalam *LP2M UST Jogja* (Nomor March).
- Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang. *Jmm*17, 5(02). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v5i02.1947>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Taherdoost, H. (2019). What Is the Best Response Scale for Survey and Questionnaire Design; Review of Different Lengths of Rating Scale / Attitude Scale / Likert Scale. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 8(1), 1–10.
- Tahniah, A., Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). The influence of organization culture on teacher performance of elementary school. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 6(1), 164. <https://doi.org/10.29210/021006jpgi0005>
- Trijono, & Rachmant. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Vebriani, N., & Utomo, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Jati Kabupaten Kudus. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi ...*, 11(2), 83–90.