

Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Guru Smp Di Kabupaten Garut

Agus Solihin¹, Rohimat Nurhasan², Deri Alan Kurniawan³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Garut

[1agusssolihin201@gmail.com](mailto:agusssolihin201@gmail.com), ²rohimat.nurhasan@uniga.ac.id, ³derialan@uniga.ac.id.

| | | | |
|-----------|----|----------|------|
| Diterima | 16 | November | 2025 |
| Disetujui | 26 | Desember | 2025 |
| Dipublish | 26 | Desember | 2025 |

Abstract

Teacher performance is an important factor in improving the quality of education in schools. However, teachers often face challenges such as low motivation, heavy administrative burdens, and limited institutional support. In the Garut Regency, junior high schools (SMP) located in remote areas show the application of servant leadership by school principals. However, there has been no empirical research examining the influence of this leadership style on teacher performance. This study aims to analyze the impact of servant leadership on teacher performance at junior high schools in Garut Regency. The study employs a quantitative approach with a descriptive-causal design. Data collection was conducted by distributing a Likert scale questionnaire to all active teachers as respondents. Data analysis utilized simple linear regression techniques with the assistance of statistical software. The results of the study indicate that servant leadership has a positive and significant impact on teacher performance. The better the implementation of servant leadership by school principals, the higher the teacher performance. These findings provide important contributions to the development of a service-based leadership model in public schools, especially in remote areas, and serve as a reference for designing more humane and effective educational policies.

Keywords: Servant Leadership, Employee Performance

Abstrak

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Meski demikian, guru kerap menghadapi tantangan seperti rendahnya motivasi, beban administrasi yang berat, serta dukungan institusi yang terbatas. Di wilayah Kabupaten Garut, sekolah menengah pertama (SMP) yang berada di daerah terpencil menunjukkan adanya penerapan kepemimpinan melayani oleh kepala sekolah. Namun, belum terdapat penelitian empiris yang mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan ini terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan melayani terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Garut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-kausal. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner skala Likert kepada seluruh guru aktif sebagai responden. Analisis data menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik penerapan kepemimpinan melayani oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Temuan ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan model kepemimpinan berbasis pelayanan di sekolah negeri, terutama di wilayah terpencil, serta menjadi acuan dalam merancang kebijakan pendidikan yang lebih manusiawi dan efektif.



Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja individu dalam organisasi menjadi faktor krusial yang menentukan tingkat efektivitas dan daya saing perusahaan secara keseluruhan. (Motivasi et al. 2020).

Pendidikan merupakan sektor strategis dalam pembangunan nasional karena berfungsi sebagai fondasi peningkatan kualitas SDM. Di tengah era globalisasi dan perkembangan teknologi digital, permintaan terhadap pendidikan berkualitas semakin tinggi. Sebagai negara berkembang dengan jumlah pelajar yang besar, Indonesia dihadapkan pada tantangan besar dalam memperbaiki mutu pembelajaran. Berdasarkan data Program for International Student Assessment (PISA) tahun 2022 dari OECD, posisi Indonesia berada di urutan ke-72 dari 81 negara dalam hal kemampuan literasi, matematika, dan sains. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya reformasi menyeluruh pada sistem pendidikan nasional, khususnya dalam hal kualitas guru dan manajemen sekolah. (Amareta 2024).

Guru memegang peranan yang sangat krusial dalam sistem pendidikan, mengingat posisi mereka sebagai pelaksana utama dalam proses pembelajaran. Peran guru tidak terbatas pada penyampaian materi, tetapi juga mencakup fungsi sebagai fasilitator pembelajaran, pembimbing peserta didik, serta agen dalam pembentukan karakter. (Indra Wahyu Putra, Marinda Machdar, and Haymans Manurung 2024). Oleh karena itu, kualitas kinerja guru menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Namun demikian, sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa kinerja guru di sekolah negeri masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya motivasi kerja, beban administrasi yang berlebihan, kurangnya

dukungan institusi, dan kurangnya penghargaan atas kinerja yang telah dicapai.

Konsep kepemimpinan melayani pertama kali dicetuskan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1977. Ia menekankan bahwa inti dari kepemimpinan sejati dimulai dari niat untuk melayani, kemudian dilanjutkan dengan memimpin. Model kepemimpinan ini diyakini mampu menciptakan kolaborasi yang harmonis antara pemimpin dan anggota organisasi, memperkuat loyalitas, serta meningkatkan motivasi kerja dalam lingkungan organisasi, termasuk di institusi pendidikan. Dalam dunia pendidikan, pendekatan servant leadership berperan dalam memperkuat partisipasi guru, menciptakan rasa aman secara emosional, serta mendorong munculnya inovasi dalam proses pembelajaran. Penelitian empiris mendukung pernyataan ini. Studi lintas negara oleh Liden et al. (2014) mengungkapkan bahwa pendekatan kepemimpinan pelayan secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam organisasi secara keseluruhan. Di ranah pendidikan, (Imaduddin et al. 2022). Melaporkan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kualitas pendidikan sekaligus membentuk karakter guru milenial. Hasil serupa diungkap oleh (Munandar 2010), yang menemukan bahwa komitmen dan praktik servant leadership berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen. Meskipun penelitian tentang servant leadership terus berkembang, sebagian besar masih terkonsentrasi pada universitas atau sekolah swasta di daerah perkotaan. Penelitian kuantitatif mengenai pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru di SMP negeri-terutama yang berada di kawasan rural seperti Kecamatan Cilawu, Kabupaten Garut masih sangat terbatas. Padahal, sekolah-sekolah di luar daerah perkotaan menghadapi tantangan spesifik yang berbeda dengan daerah metropolitan, mulai dari keterbatasan sumber



daya hingga karakter budaya kerja dan pola komunikasi organisasi.

SMP di Kabupaten Garut sendiri berusaha meningkatkan kualitas pendidikannya melalui berbagai inovasi kebijakan, termasuk dalam aspek kepemimpinan kepala sekolah. Observasi awal menunjukkan bahwa kepala sekolah mempraktikkan gaya kepemimpinan yang melayani, misalnya dengan memberikan ruang bagi partisipasi guru, mendukung pengembangan profesi, dan membangun kedekatan emosional. Namun, sejauh mana gaya kepemimpinan ini secara empiris berdampak pada kinerja guru masih belum terungkap.

Permasalahan tersebut memunculkan pertanyaan penelitian yang krusial, yaitu: apakah penerapan servant leadership oleh kepala sekolah SMP di Kabupaten Garut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, diperlukan pendekatan penelitian kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru, dengan harapan dapat memberikan kontribusi secara teoritis maupun aplikatif dalam ranah manajemen pendidikan.

Dari sisi teoritis, penelitian ini memperkaya pengetahuan tentang efektivitas gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi pendidikan. Studi tentang servant leadership dalam konteks sekolah negeri di daerah pedesaan memberikan kontribusi keilmuan baru yang masih jarang diteliti. Secara praktis, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi para kepala sekolah serta pembuat kebijakan dalam menyusun model kepemimpinan yang menekankan pada nilai-nilai kemanusiaan, keterlibatan inklusif, dan peningkatan produktivitas.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada konteksnya: sebuah sekolah menengah umum di daerah pinggiran yang penuh dengan budaya lokal. Tidak seperti penelitian sebelumnya - biasanya di universitas atau sekolah-sekolah denominasi di kota-kota besar - penelitian ini meneliti hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan kinerja guru dalam lingkungan yang lebih konvensional dan kompleks. Untuk meningkatkan akurasi, analisis ini mengontrol usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan jumlah jam mengajar.

Di era globalisasi-digitalisasi, guru dituntut untuk dapat beradaptasi, sehingga kepemimpinan yang suportif, berempati, dan transformatif menjadi semakin penting. Hal ini menggaris bawahi perlunya pemimpin sekolah yang tidak hanya handal secara administratif dan teknis, tetapi juga peka secara sosial dan moral. (Kurniawan et al. 2019). Budaya Sunda yang hirarkis-kolektivis menawarkan konteks yang unik: kepemimpinan yang melayani dan keharmonisan sosial berpotensi untuk dianut dan dijalani oleh para guru.

Pendekatan ini sejalan dengan program pendidikan karakter nasional; kepemimpinan yang melayani menjadi teladan moral bagi para guru dan siswa. Oleh karena itu, penelitian ini relevan secara akademis dan juga strategis untuk kebijakan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas kajian literatur di bidang manajemen pendidikan—khususnya terkait efektivitas kepemimpinan berbasis empati dan pemberdayaan—serta menjadi referensi dalam proses evaluasi dan perencanaan sumber daya manusia di sekolah negeri. Melalui analisis kuantitatif, hasil yang valid dan reliabel dapat memandu para pembuat kebijakan sekolah dan pemerintah daerah dalam merancang kepemimpinan yang lebih manusiawi dan berdampak.



Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara menyeluruh serta menganalisis sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan servant leadership terhadap kinerja tenaga pendidik di jenjang SMP di Kabupaten Garut. Fokus utama dari studi ini adalah mengevaluasi sejauh mana implementasi prinsip-prinsip *servant leadership*—yang mengedepankan pelayanan, empati, dan pemberdayaan—dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru.

Gambar 1. Model Konseptual Penelitian



Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Metode Penelitian

Metode Penelitian ini menguunakan pendekatan deskriptif dan kausalitas, yang dirancang untuk memberikan gambaran yang tajam, sistematis, dan faktual tentang fenomena yang diteliti, khususnya terkait dengan guru SMP di Kabupaten Garut. Pendekatan ini memanfaatkan data kuantitatif yang dianalisis melalui teknik statistic untuk mencapai pemahaman yang objektif, terukur, dan secara ilmiah dapat dipertanggung jawabkan. (Sugiyono 2018). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert (1-5). (Sugiyono 2020). yang dianalisis dalam kerangka skala interval. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah

81 guru aktif yang mengajar ditingkat sekolah menengah pertama di Kabupaten Garut.

Metode pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden dalam sampel penelitian. (Sugiyono 2020). dengan asumsi bahwa setiap individu memiliki nilai kontribusi terhadap representasi data secara keseluruhan.

Selanjutnya, deskripsi karakteristik responden bertujuan untuk menyusun profil demografi yang ringkas dan mendalam. Hal ini penting agar latar belakang responden dapat dipahami secara komprehensif, sekaligus mengantisipasi kemungkinan adanya bias yang dapat mempengaruhi hubungan antar variabel. Dengan demikian, interpretasi dan generalisasi hasil penelitian dapat dilakukan dengan lebih akurat. Karakteristik yang diteliti meliputi: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja, dan kepemilikan sertifikasi, yang kesemuanya disajikan pada hasil berikut :

Tabel 1. Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| Pria | 25 | 69,1% |
| Wanita | 56 | 30,9% |
| Jumlah | 81 | 100% |

Sumber : Data Primer,2025 (Diolah)

Sebagaimana terlihat pada Tabel 1, guru perempuan merupakan kelompok dengan jumlah terbanyak berdasarkan jenis kelamin di SMP Kabupaten Garut, sedangkan guru laki-laki tercatat sebagai kelompok dengan jumlah terkecil.



Tabel 2. Usia

| Usia | Jumlah | Presentase |
|---------|--------|------------|
| 20 – 27 | 1 | 1,2% |
| 28 – 43 | 37 | 45,7% |
| 44 – 59 | 42 | 51,9% |
| 60 - 69 | 1 | 1,2% |
| Jumlah | 81 | 100% |

Sumber : Data Primer,2025 (Diolah)

Sebagaimana terlihat pada tabel 2, guru dengan usia 44-59 tahun merupakan kelompok usia terbanyak yang mengajar SMP di Kabupaten Garut, yaitu sebanyak 42 orang atau 51,9% dari total guru. Sementara itu, guru dengan kelompok usia 20-27 tahun dan 60-69 tahun masing-masing hanya 1 orang atau 1,2%, sehingga menjadi kelompok usia dengan jumlah guru yang paling sedikit.

Tabel 3. Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah | Presentase |
|----------------|--------|------------|
| SLTA/Sederajat | 0 | 0,0% |
| D1 - D3 | 0 | 0,0% |
| S1 | 61 | 75,3% |
| S2 | 20 | 24,7% |
| S3 | 0 | 0,0% |
| Jumlah | 81 | 100% |

Sumber : Data Primer,2025 (Diolah)

Sebagaimana terlihat pada tabel 3, sebagian besar guru SMP di Kabupaten Garut memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 61 orang atau 75,3% dari total keseluruhan guru. Selain itu, terdapat 20 orang guru (24,7%) yang telah menyelesaikan pendidikan Strata 2 (S2). Tidak ada guru yang memiliki tingkat pendidikan SLTA, Diploma (D1-D3), maupun Strata 3 (S3).

Tabel 4. Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Presentase |
|---------------------|--------|------------|
| Kurang dari 1 tahun | 3 | 3,7% |
| Lebih dari 1 tahun | 78 | 96,3% |
| Jumlah | 81 | 100% |

Sumber : Data Primer,2025 (Diolah)

Sebagaimana terlihat pada tabel 4, 78 guru atau 96,3% guru SMP di Kabupaten Garut telah bekerja lebih dari 1 tahun, sementara hanya 3 guru atau 3,7% yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Ini menandakan bahwa kebanyakan guru memiliki latar belakang pengalaman kerja yang relatif panjang

Tabel 5. Sertifikasi

| Sertifikasi | Jumlah | Presentase |
|-------------|--------|------------|
| Ya | 72 | 88,9% |
| Tidak | 9 | 11,1% |
| Jumlah | 81 | 100% |

Sumber : Data Primer,2025 (Diolah)

Sebagaimana terlihat pada tabel 5, 72 guru atau 88,9% guru SMP di Kabupaten Garut telah memiliki sertifikat pendidik, sedangkan 9 guru atau 11,1% belum memiliki sertifikat pendidik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah memenuhi kualifikasi profesional melalui sertifikasi.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menerapkan metode regresi linier sederhana dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Metode ini dipilih berdasarkan kesesuaian dalam mengidentifikasi dan memprediksi hubungan kausalitas antara satu variable independen dan



satu variable dependen secara terukur dan sistematis.

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas

Tabel 6. Uji Validitas

| Variabel | Item | R Hitung |
|-----------------------|------|----------|
| Servant Leadership | X1 | 0,641 |
| | X2 | 0,586 |
| | X3 | 0,671 |
| | X4 | 0,741 |
| | X5 | 0,706 |
| | X6 | 0,626 |
| | X7 | 0,702 |
| | X8 | 0,747 |
| | X9 | 0,644 |
| | X10 | 0,685 |
| | X11 | 0,663 |
| | X12 | 0,715 |
| | X13 | 0,710 |
| | X14 | 0,608 |
| | X15 | 0,750 |
| | X16 | 0,681 |
| | X17 | 0,705 |
| | X18 | 0,721 |
| | X19 | 0,759 |
| | X20 | 0,758 |
| | X21 | 0,738 |
| | X22 | 0,545 |
| | X23 | 0,779 |
| | X24 | 0,699 |
| | X25 | 0,709 |
| | X26 | 0,664 |
| | X27 | 0,599 |
| | X28 | 0,658 |
| Kinerja Karyawan Guru | Y1 | 0,713 |
| | Y2 | 0,703 |
| | Y3 | 0,807 |
| | Y4 | 0,760 |

| | |
|-----|-------|
| Y5 | 0,772 |
| Y6 | 0,817 |
| Y7 | 0,718 |
| Y8 | 0,657 |
| Y9 | 0,779 |
| Y10 | 0,673 |
| Y11 | 0,791 |
| Y12 | 0,767 |
| Y13 | 0,761 |
| Y14 | 0,724 |
| Y15 | 0,677 |
| Y16 | 0,773 |
| Y17 | 0,816 |

Sumber : Data Primer,2025 (Diolah)

Sebagaimana terlihat pada Tabel 6, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk variabel *Servant Leadership* berada dalam rentang 0,641 hingga 0,658, sedangkan variabel Kinerja Karyawan berkisar antara 0,713 hingga 0,816. Seluruh nilai tersebut melebihi r-tabel sebesar 0,2185 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), sehingga seluruh butir dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas

| Variabel | N | Cronbach Alpha | Nilai | Keterangan |
|--------------------|----|----------------|-------|------------|
| Servant Leadership | 28 | 0,957 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 17 | 0,950 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data Primer,2025 (Diolah)

Sebagaimana terlihat pada tabel 7, nilai *Cronbach's Alpha* pada penelitian ini menunjukkan angka di atas 0,60, yang berarti telah memenuhi kriteria kelayakan. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.



Sumber : Data Primer,2025 (Diolah)

Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|----------|-----------|
| Standardized Residual | | |
| N | | 81 |
| Mean | | 0E-7 |
| Normal Parameters ^{a,b} | | |
| Std. Deviation | | .99373035 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .123 |
| | Positive | .123 |
| | Negative | -.060 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.107 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .172 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Sebagaimana terlihat pada tabel 8, nilai Kolmogorov-Smirnov Z (K-hitung) tercatat sebesar 0,123 yang lebih kecil dari K-tabel sebesar 0,150, serta nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,172 yang melebihi tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai Standardized Residual terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|----------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standard ized Coefficie nts | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolera nce | VIF |
| (Constant) | 3.767 | 5.418 | | .695 | .489 | | |
| 1 SERVANT LEADERSHIP | .566 | .045 | .817 | 12.604 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN GURU

Sumber : Data Primer,2025 (Diolah)



Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam Tabel Coefficients, nilai Tolerance (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Servant Leadership masing-masing sebesar 1,000. Kesamaan nilai ini disebabkan karena model regresi hanya menggunakan satu variabel independen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.186 | 3.424 | | .346 | .730 |
| 1 SERVANT LEADERSHIP | .018 | .028 | .072 | .644 | .522 |

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data Primer,2025 (Diolah)

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,730 untuk konstanta dan 0,522 untuk variabel Servant Leadership. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Sederhana

Tabel 11. Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3.767 | 5.418 | | .695 | .489 |
| 1 SERVANT LEADERSHIP | .566 | .045 | .817 | 12.604 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN GURU

Sumber : Data Primer,2025 (Diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,767 + 0,566X$$



Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

a. Konstanta (α):

Konstanta sebesar 3,767 mengindikasikan bahwa ketika variabel *Servant Leadership* berada pada nilai nol, maka nilai estimasi untuk kinerja guru diperkirakan sebesar 3,767. Hal ini berarti meskipun tidak ada pengaruh dari *Servant Leadership*, kinerja guru tetap memiliki nilai dasar sebesar 3,767.

b. *Servant Leadership*

Koefisien sebesar 0,566 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel *Servant Leadership* akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan guru sebesar 0,566, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *Servant Leadership* yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan.

Uji T

Tabel 12. Uji T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 3.767 | 5.418 | | .695 | .489 |
| 1 SERVANT LEADERSHIP | .566 | .045 | .817 | 12.604 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN GURU

Sumber : Data Primer,2025 (Diolah)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan guru.

Adapun hipotesis untuk penelitian variabel *Servant Leadership* adalah sebagai berikut :

Ho : *Servant Leadership* tidak mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Guru.

H1 : *Servant Leadership* mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan Guru.

Pada tabel coefficient :

- a. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan guru.
- b. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel *Servant Leadership* sebesar 12,604, sedangkan nilai t-tabel sebesar 0,2185. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel



(12,604 > 0,2185), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan guru.

Koefisien Determinasi

Tabel 13. Model Summary
Model Summary^b

| Mode 1 | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-----------|-------------------|----------|----------------------|-------------------------------|
| 1 | .817 ^a | .668 | .664 | 4.425 |

- a. Predictors: (Constant), SERVANT LEADERSHIP
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN GURU
Sumber : Data Primer,2025 (Diolah)

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,664 menunjukkan bahwa 66,4% variasi dari kinerja karyawan guru dapat dijelaskan oleh variabel *Servant Leadership*. Sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,817 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara *Servant Leadership* dengan kinerja karyawan guru.

Pembahasan

Pengaruh *Servant leadership* terhadap kinerja karyawan

Servant leadership merupakan pendekatan kepemimpinan yang menempatkan kebutuhan, kesejahteraan, dan kepentingan para pengikut—baik karyawan, bawahan, maupun anggota tim—sebagai prioritas utama. Pemimpin dengan gaya ini cenderung mengutamakan pelayanan kepada orang lain sebelum mempertimbangkan kekuasaan, wewenang, atau kepentingan pribadi.

Hasil dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan melayani memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru tingkat SMP di wilayah Kabupaten Garut. Temuan ini memperkuat hipotesis awal bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan dapat mendorong kualitas kerja guru secara keseluruhan. Di lingkungan kerja yang memiliki tantangan khas daerah pedesaan,

kepala sekolah yang menerapkan pendekatan humanis dan memberdayakan terbukti berhasil menciptakan suasana kerja yang lebih produktif, kolaboratif, dan mendukung pengembangan potensi guru secara maksimal. Hal ini menjadi bukti bahwa kepemimpinan yang melayani tidak hanya relevan dalam konteks organisasi modern dan korporat, tetapi juga dalam dunia pendidikan publik yang tradisional dan birokratis.

Pembahasan lebih lanjut berdasarkan model konseptual kepemimpinan pelayan mengidentifikasi sejumlah aspek kunci yang mendorong kinerja guru. Aspek empati tercermin dari kedulian kepala sekolah terhadap kesejahteraan guru, sedangkan kemampuan untuk menyembuhkan terlihat dari dukungan emosional bagi guru yang mengalami beban kerja yang tinggi. Kesadaran diri mendorong pemimpin untuk bersikap reflektif, sedangkan pendekatan persuasif yang digunakan mengantikan model kepemimpinan



otoriter dengan pengaruh dan keteladanan moral. Dimensi konseptualisasi dan visi masa depan menjadikan kepala sekolah sebagai pemimpin visioner yang mengatur strategi pembelajaran dan pengembangan guru dalam jangka panjang.

Komitmen terhadap pertumbuhan individu terlihat dari dukungan terhadap pengembangan profesional guru, serta memberikan ruang untuk pelatihan dan inovasi. Terakhir, upaya membangun komunitas tercermin dalam pembentukan ikatan sosial yang kuat di antara para guru melalui budaya kerja yang kolaboratif.

Model konseptual kinerja guru dalam penelitian ini mencakup berbagai dimensi yang secara langsung dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan. Peningkatan kuantitas kerja dapat dilihat dari kemampuan guru untuk menyelesaikan tugas mengajar dan administrasi tepat waktu. Efisiensi meningkat karena guru mampu mengelola waktu dan sumber daya dengan lebih baik. Disiplin kerja diperkuat melalui keteladanan dan aturan yang ditegakkan secara konsisten oleh pemimpin yang melayani (Selamet, Nurhasan, and Prawitasari 2023). Inisiatif muncul karena guru merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkembang. Akurasi dan kejujuran dalam pelaporan dan pengelolaan kelas lebih terjaga karena terciptanya lingkungan kerja yang adil dan saling percaya. Kreativitas berkembang melalui kebebasan untuk mengeksplorasi strategi pembelajaran. Semua elemen ini kemudian berkontribusi pada kualitas kerja guru secara keseluruhan, terutama dalam mengajar secara efektif, membangun hubungan yang positif dengan siswa, dan menciptakan iklim belajar yang menyenangkan dan bermakna (Kurniawan, Gumilar, and Rahmat 2023).

Menurut (Nuraini 2022), kepemimpinan yang melayani dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan individu dan meningkatkan loyalitas serta produktivitas kerja. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang berperan sebagai pelayan bagi guru-melalui empati, dukungan terhadap pengembangan profesional, dan dorongan untuk bekerja sama-mampu mempengaruhi perilaku kerja guru secara positif.

Secara teoritis, kepemimpinan yang melayani mengharuskan pemimpin untuk memprioritaskan kebutuhan bawahannya. SMP di Kabupaten Garut, penerapan gaya kepemimpinan ini terlihat dari kepala sekolah yang terbuka, memberdayakan, dan memperhatikan kesejahteraan guru. Sikap ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja, kedisiplinan, dan inovasi dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh para guru

Menurut (Imaduddin et al. 2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan yang melayani tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendorong inovasi dalam metode pengajaran dan pengembangan karakter guru milenial. Guru yang dipimpin dengan gaya ini menjadi lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, menurut (Munandar 2010) juga mengkonfirmasi adanya hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan yang melayani dan peningkatan kinerja dosen di perguruan tinggi. Meskipun konteksnya berbeda, namun hasil tersebut sejalan dengan temuan penelitian ini, yaitu servant leadership mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Penelitian (Rosalina and Wati 2020) Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan



memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui budaya kerja sebagai variabel mediasi. Ini menunjukkan bahwa servant leadership dapat memainkan peran dalam membentuk nilai-nilai organisasi yang mendukung peningkatan kinerja.

Lebih lanjut, (Aji 2015) menyoroti aspek spiritual dari servant leadership yang dapat memperkuat keterikatan emosional guru dengan institusi, sehingga berdampak positif pada dedikasi mereka dalam mengajar. Dengan demikian, servant leadership menjadi penghubung antara aspek manajerial dan nilai-nilai moral dalam pendidikan.

(Kholidah, Wahyudin, and Yuhana 2023) menegaskan bahwa penerapan kepemimpinan yang mendukung, termasuk servant leadership, sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas supervisi akademik, yang pada akhirnya memperkuat kinerja guru di tingkat sekolah menengah pertama. Hal ini sangat relevan dengan kondisi SMP di Kabupaten Garut yang sedang melakukan peningkatan supervisi akademik.

Terakhir, penelitian (Deni Wahyu Eka Wijaya and Diah Ayu Septi Fauji 2021) menegaskan bahwa kepemimpinan yang melayani memperkuat komunikasi interpersonal di lingkungan pendidikan, yang penting dalam membangun kolaborasi tim dan meningkatkan efisiensi kerja guru.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh kepemimpinan melayani (*servant leadership*) terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Garut. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, disimpulkan bahwa kepemimpinan melayani memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan

kinerja guru. Penerapan kepemimpinan yang menekankan pada aspek pelayanan, empati, pemberdayaan, serta dukungan terhadap perkembangan individu terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat loyalitas, dan mendorong guru untuk bekerja secara lebih produktif dan inovatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks sekolah negeri di daerah pedesaan, pendekatan kepemimpinan pelayan dapat menjadi strategi efektif dalam mengatasi berbagai tantangan, seperti motivasi yang rendah, beban administratif yang tinggi. Oleh karena itu, kepemimpinan pelayan tidak hanya relevan dalam konteks manajemen modern tetapi juga sangat cocok untuk diterapkan di bidang pendidikan, terutama dalam memperkuat peran kepala sekolah sebagai agen perubahan.

Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur tentang efektivitas gaya kepemimpinan di organisasi pendidikan, terutama di sekolah-sekolah negeri di daerah non-urban yang jarang diteliti. Secara praktis, temuan ini dapat menjadi acuan untuk mengembangkan model kepemimpinan pelayan yang lebih humanis dan berkelanjutan, serta dasar untuk merancang kebijakan pendidikan yang memprioritaskan guru sebagai aset utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Daftar Pustaka

- Agung Anggoro, Muhammad, and Overagus Sibagariang. 2020. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sanytoga Gemilang." *Jurnal Paradigma Ekonomika* 15(2):297–306. doi: 10.22437/jpe.v15i2.10674.
- Aji, Muhammad. 2015. "Pengaruh Servant



- Leadership Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Intiroda Makmur Persada Tbk, Tangerang.” *Skripsi*.
- Amareta, Silvia. 2024. “Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.”
- Deni Wahyu Eka Wijaya, and Diah Ayu Septi Fauji. 2021. “Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk.” *Journal of Law, Administration, and Social Science* 1:84–94.
- Imaduddin, Imaduddin, Hendri Putra, Tukiyo Tukiyo, Abdul Wahab, and Ahmat Nurulloh. 2022. “The Effect of Servant Leadership on the Quality of Education Through the Characteristics of Millennial Teachers.” *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6(4):1092–1102. doi: 10.33650/al-tanzim.v6i4.4069.
- Indra Wahyu Putra, Christophorus, Nera Marinda Machdar, and Adler Haymans Manurung. 2024. “The Role of Organizational Culture, Market Competition, Mitigation Strategies and Information Systems on Risk Management.” *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary* 2(3 SE-Articles):367–82. doi: 10.38035/sjam.v2i3.301.
- Kholidah, Lilik Nur, Uyu Wahyudin Wahyudin, and Yuyu Yuhana Yuhana. 2023. “Peran Servant Leadership Terhadap Kinerja Guru (Literature Review).” *Geography : Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan* 11(1):84. doi: 10.31764/geography.v1i1.12349.
- Kurniawan, Deri Alan, Irfan Rizki Gumilar, and Nurul Alifah Rahmat. 2023. “Implementasi Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Business Management Journal* 19(2):173–85.
- Kurniawan, Thomas, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, Jl Siwalankerto, and Kinerja Karyawan. 2019. “287266-Pengaruh-Servant-Leadership-Terhadap-Kin-751318D5.” 7.
- Motivasi, Melalui, Kerja Di, U. D. Anugrah, Mulya Rejeki, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Dan Ekonomi, and Jl Siwalankerto. 2020. “358358-Pengaruh-Servant-Leadership-Terhadap-Kinerja karyawan” 8(2).
- Munandar. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuraini, H. F. 2022. “Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel”
- Rosalina, Maudy, and Lela Nurlaela Wati. 2020. “Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja karyawan.” *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10(1 SE-Articles):18–32. doi: 10.37932/j.e.v10i1.26.
- Selamet, Cecep, Rohimat Nurhasan, and Intan Tenisia Prawitasari. 2023. “Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Koperasi Syariah BMT ITQAN Kabupaten Garut.” *Journal of Knowledge Management* 17(1):23. doi: 10.52434/jkm.v17i1.3139.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yustien, Reni, and Netty Herawaty. 2022. “Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Medis Pada Puskesmas Di Kota Jambi.”



