

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK
DI KECAMATAN KEMUNING**

Lia Christiani¹, Bukman Lian², Andi Rahman³

¹ Universitas PGRI Palembang

² Universitas PGRI Palembang

³ Universitas PGRI Palembang

¹liachristiani42@gmail.com

²bukmanlian@univpgri-palembang.ac.id

³andiplg25@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of servant leadership and organizational culture on the performance of kindergarten teachers in the Kemuning District. A quantitative approach was used with a survey method. The population in this study consisted of all kindergarten teachers in the Kemuning District, and the sample was selected using purposive sampling techniques. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. The results of multiple regression analysis showed that servant leadership has a positive and significant influence on teacher performance. Likewise, organizational culture also has a positive and significant influence on teacher performance. Simultaneously, servant leadership and organizational culture contribute significantly to improving the performance of kindergarten teachers. The conclusion of this study is that servant leadership and a conducive organizational culture play an important role in enhancing teacher performance at the early childhood education level. Therefore, the development of leadership styles and positive organizational culture should be a priority for school principals and early childhood education managers.

Keywords: servant leadership, organizational culture, teacher performance, kindergarten

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh servant leadership dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Kemuning. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK di Kecamatan Kemuning, dan sampel ditentukan dengan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Demikian pula, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, servant leadership dan budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru TK. Kesimpulan dari penelitian ini

adalah bahwa kepemimpinan yang melayani serta budaya organisasi yang kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di jenjang pendidikan anak usia dini. Oleh karena itu, pengembangan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang positif perlu menjadi perhatian bagi kepala sekolah dan pengelola lembaga pendidikan anak usia dini.

Kata Kunci : Servant leadership, budaya organisasi, kinerja guru, taman kanak-kanak

A. Pendahuluan

Pendidikan dan proses pembelajaran sebenarnya sangat erat kaitannya. Mutu Pendidikan masih menjadi isu utama dalam Pendidikan nasional. Sebagai tolak ukur pembangunan nasional, Pendidikan memegang peranan penting dalam membentuk kepribadian bangsa. Hal ini sependapat dengan Arbangi dalam bukunya yang berjudul Manajemen Mutu Pendidikan menjelaskan bahwa dalam pengelolaan pendidikan di sekolah merupakan suatu proses yang terencana dan terorganisasi. Kegiatan ini bertujuan untuk menghasilkan perubahan positif dalam dunia pendidikan untuk menuju kedewasaan siswa. Peningkatan kualitas pendidikan sangat menekankan pentingnya peranan sekolah sebagai pelaku dasar utama yang otonom, dan peranan orang tua dan Masyarakat dalam mengembangkan pendidikan.

Sekolah perlu diberikan kepercayaan untuk mengatur dan mengurus dirinya sendiri sesuai dengan kondisi lingkungan dan kebutuhan dari masyarakat. Sekolah sebagai instansi otonom diberikan peluang untuk mengelola dalam proses koordinasi untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Konsep pemikiran tersebut telah mendorong Upaya atau kebijakan yang baru yaitu pengelolaan peningkatan mutu yang berbasis sekolah. Pendekatan ini yang lebih sering kita kenal dengan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (*school based quality management/ school based quality improvement*).

Tentunya upaya dalam mewujudkan kualitas Pendidikan yang unggul dan bermutu dalam sebuah penyelenggara pendidikan diperlukan seorang manajer yang mempunyai kemampuan profesional di bidangnya, kualitas pengelolaan

sekolah akan tergantung kepada seorang kepala sekolah yang berperan sebagai manajer. Suparman dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan kepala sekolah: sebuah pengantar teoritik* memaparkan bahwa dalam lingkungan sekolah, Kepala Sekolah adalah pemimpin yang memegang tongkat kepemimpinan menggerakkan pada guru dan staf kependidikan untuk bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan komponen yang sangat penting. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh substansinya, disamping itu kepala sekolah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengertian yang beranekaragam sesuai dengan latar belakang dari pemberi pengertian. Namun demikian dapat dipahami kepemimpinan sebagai suatu kegiatan mempengaruhi orang lain

untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi lain ada juga yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki orang tertentu untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum serta membina dengan maksud agar orang lain mau melakukan dan bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Disinilah esensi bahwa kepala sekolah harus mampu menjalankan peran kekepalasekolahan dan kemampuannya di bidang manajemen sekolah. Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi guru. Dalam hal ini kepala sekolah harus dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan. Indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati

dari tiga pokok sebagai berikut: Pertama; komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kedua; menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan ketiga; senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru dikelas. Sependapat dengan Dian Rostikawati dalam bukunya yang berjudul manajemen kepemimpinan kepala sekolah menjelaskan bahwa peran kepala sekolah sebagai pendidik harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan bimbingan kepada guru, karyawan dan juga para siswa serta warga sekolah lainnya untuk melaksanakan kegiatan budaya mendidik di sekolah. Sebagai pendidik kepala sekolah dituntut untuk memberikan contoh suri teladan kepada guru, karyawan, siswa dan warganya dalam berperilaku yang baik.

Aspek kunci lain berkaitan dengan peranan kepala sekolah dalam melaksanakan upaya peningkatan mutu dan kualitas Pendidikan. Kepala sekolah juga memiliki peran untuk memberikan

pembimbingan kepada guru dalam membimbing kepada guru untuk memperbaiki mutu belajar mengajar atau kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran dan interaksi belajar mengajar dengan peserta didik yang sering dikenal dengan kemampuan pedagogik guru.

Indikator atas keberhasilan pendidikan ialah kinerja pendidiknya. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Disekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. Kinerja guru pada dasarnya yaitu aktivitas- aktivitas guru pada pelaksanaan menjalankan tugas maupun kewajiban selaku seorang pengajar serta pendidik dilingkungan sekolah yang

mencerminkan atas prestasi kerja dalam melaksanakan semua itu (Mukaddamah, 2023). Kinerja guru bisa dimaknai sebagai sebuah kondisi yang memperlihatkan kapasitas seorang guru ketika menjalani tugasnya dan mencerminkan pula atas tindakan yang ditampilkannya sepanjang proses pembelajaran (Rusdiana et al., 2023). Hakekatnya guru hendaknya dapat Menyusun strategi memberikan pengalaman belajar yang luas dan kaya kepada peserta didiknya.

Menurut Mulyasa (2018), Kompetensi kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru karena kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah, yang bertugas memberikan petunjuk, pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan (Tanjung, et al., 2021). Sependapat dengan Supardi (2019) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Dari pernyataan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa terdapat sejumlah factor yang turut

mempengaruhi kinerja guru salah satunya ialah gaya kepemimpinan, profesionalitas, motivasi kerja yang diberikan kepala sekolah kepada gurunya.

Musfah (2022) mengatakan bahwa dalam mewujudkan kinerja guru yang optimal, seorang pemimpin harus mengetahui motivasi dan kemampuan para gurunya dalam melakukan pengajaran. Selanjutnya pemimpin mengelola tugas organisasi sesuai dengan motivasi dan kemampuan masing-masing gurunya. Dalam istilah lainnya seorang pemimpin menempatkan setiap guru sesuai kompetensi mereka. Penting untuk diperhatikan, motivasi yang tinggi dan didukung penempatan guru sesuai kompetensi, belum menjamin tercapainya performa yang tinggi tanpa diikuti dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam model-model kepemimpinan terdapat salah satunya model kepemimpinan yang melayani atau *Servant Leadership*. *Servant leadership* atau kepemimpinan melayani merupakan pendekatan kepemimpinan yang menempatkan pelayanan kepada orang lain sebagai prioritas utama".

Menurut Alia et al. (2023), servant leadership ditandai oleh perilaku seperti pemberdayaan, kerendahan hati, keaslian, pemberian dukungan emosional, serta menciptakan komunitas kerja yang inklusif dan etis. Pemimpin pelayan tidak hanya berorientasi pada tugas, tetapi lebih mengutamakan kesejahteraan dan pengembangan individu.

Kepemimpinan Melayani adalah perilaku pemimpin yang berawal dari perasaan dan komitmen untuk melakukan pelayanan secara sadar, mengarahkan individu, mengutamakan kepentingan orang lain, aspirasi, harmonis, dan berkarakter baik untuk membangun kesejahteraan dan kebaikan bersama (Hermawan & Susanti, 2023). Karakteristik Utama Servant Leadership: Fokus pada Pelayanan: Pemimpin pelayan selalu mengutamakan kebutuhan dan kesejahteraan orang lain, baik itu karyawan, pelanggan, atau Masyarakat; Membangun Hubungan: Mereka membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan orang-orang yang dipimpinya; Mendengarkan: Pemimpin pelayan aktif mendengarkan ide dan masukan

dari orang lain; Memberdayakan: Mereka memberdayakan orang lain untuk mencapai potensi maksimal mereka; Fokus pada Etika: Kepemimpinan pelayan didasarkan pada nilai-nilai etika yang tinggi; Visi yang Jelas: Meskipun fokus pada orang lain, pemimpin pelayan juga memiliki visi yang jelas tentang tujuan organisasi.

Selain itu untuk meningkatkan mutu Pendidikan dan kinerja guru sudah menjadi keharusan bagi seorang pemimpin harus berperan sebagai penyelaras dalam proses Kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat sentral dalam membentuk dan mengembangkan budaya organisasi sekolah. Hal ini sejalan dengan (Suryana & Iskandar, 2022) menyatakan bahwa Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam melaksanakan roda organisasi sekolah. Budaya sekolah merupakan perpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi, pemahaman serta harapan-harapan yang diyakini oleh setiap warga sekolah serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah yang mereka hadapi (Retnasari et al., 2023). Selain itu menurut Mitha Amelia

berpendapat bahwa budaya sekolah adalah suatu pola yang memiliki dasar asumsi dari pengembangan suatu kelompok belajar saat ia belajar mengatasi masalah-masalah yang dianggap valid (Amelia & Ramadan, 2021). Mengutip Kementerian Pendidikan Nasional (2010) meringkas bahwa budaya sekolah adalah suasana kehidupan sekolah tempat peserta didik berinteraksi seluruh unsur yang ada di sekolah. Jadi dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah adalah hal yang sangat penting karena berperan sebagai fondasi bagi keberhasilan sekolah. Hal ini didasari oleh pandangan hidup sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi suatu sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam setiap kehidupan kelompok Masyarakat atau organisasi dan tercermin dari setiap perilaku, kepercayaan, cita- cita dan pendapat tindakan kerja atau bekerja.

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi perilaku anggotanya. Budaya ini mencerminkan identitas organisasi dan terbentuk melalui interaksi sosial yang berlangsung

secara terus-menerus di antara individu dalam organisasi tersebut.

Menurut Robbins & Judge (2018), budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Sementara itu, Schein (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga level: artefak (simbol dan struktur yang terlihat), nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar yang tak disadari namun membentuk cara berpikir dan bertindak anggota organisasi.

Budaya organisasi yang kuat ditandai oleh kesamaan nilai yang dianut bersama, konsistensi perilaku anggota, dan adanya komitmen terhadap tujuan organisasi. Budaya seperti ini akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Dengan demikian, budaya organisasi bukan hanya sekadar suasana atau kebiasaan kerja, tetapi merupakan fondasi yang mempengaruhi cara kerja, cara berinteraksi, dan bagaimana suatu organisasi mencapai tujuannya. Dalam konteks lembaga pendidikan

seperti taman kanak-kanak, budaya organisasi yang positif dan partisipatif akan sangat mendukung produktivitas dan profesionalisme guru.

Dapat dikemukakan bahwa servant leadership dan budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, kinerja guru sekolah dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang servant leadership dan budaya organisasi. Berdasarkan penjelasan, pendapat dan penelitian yang telah diuraikan tersebut, menurut peneliti, menguji seberapa besar pengaruh servant leadership kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru penting untuk dilakukan.

Dari hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti. Peneliti menemukan beberapa hal yang berkaitan dengan model kepemimpinan kepala sekolah yang *servant leadership*, budaya organisasi, maupun kinerja guru. Seluruh sekolah TK di kecamatan Kemuning dipimpin oleh kepala sekolah perempuan dengan masa tugas sebagai kepala sekolah yang berbeda-beda. Sehingga dengan ini memunculkan pertanyaan bagi peneliti untuk mengetahui sudah

sebaik apa kepemimpinan kepala sekolah sudah terlaksana.

Selain kepemimpinan yang *servant leadership*, adanya budaya organisasi yang baik dalam ruang lingkup TK di lingkungan Kecamatan Kemuning diharapkan mampu menjadi faktor pemicu bagi bangkitnya kembali semangat dan kegairahan dalam melaksanakan proses belajar mengajar, karena sebagaimana diungkapkan oleh (Purwoko, 2020) bahwa budaya sekolah menjadi perwujudan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif tentu saja menjadi syarat bagi semua yang ada di sekolah untuk bekerja dengan lebih baik.

Hasil wawancara awal peneliti dengan kepala sekolah dan beberapa guru TK di Kecamatan Kemuning menjadi motivasi yang kuat bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh servant leadership dan budaya organisasi terhadap kinerja guru TK di kecamatan Kemuning.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu

kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan TK Negeri dan swasta di Kecamatan Kemuning. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibuat berdasarkan dimensi dan indikator dari masing-masing variabel yakni *servant leadership* kepala sekolah (X_1), budaya organisasi (X_2), dan (Y) kinerja guru.

C. Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F pada Tabel 4.17 yang menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 139,172, yang jauh lebih besar dari F tabel sebesar 3,10 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan ($df_1 = 2$; $df_2 = 91$). Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh adalah 0,000, lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Dengan demikian, model regresi yang dibangun dinyatakan signifikan, dan hipotesis yang menyatakan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru diterima.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa gaya kepemimpinan berbasis pelayanan (*Servant Leadership*) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. *Servant Leadership* merupakan pendekatan kepemimpinan yang menempatkan pemimpin sebagai pelayan bagi bawahannya. Karakteristik utama dari *Servant Leadership*, seperti mendengarkan secara aktif, empati, membangun komunitas, komitmen terhadap pertumbuhan individu, dan pemberdayaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Lingkungan kerja yang demikian mendorong guru untuk meningkatkan produktivitas, berinovasi dalam pengajaran, dan menjalankan tugas-tugas profesionalnya dengan optimal.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Greenleaf yang menekankan bahwa *Servant Leadership* mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan bawahan melalui pendekatan humanistik dan partisipatif. Pemimpin yang menerapkan *Servant Leadership* tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi

juga berupaya memenuhi kebutuhan personal dan profesional guru, sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Servant Leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan/guru. Taman Kanak- Kanak di Kecamatan Kemuning, seperti yang ditemukan dalam studi oleh Eva et al. (2019). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa Servant Leadership meningkatkan keterlibatan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu.

Secara praktis, hasil ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui penguatan peran kepala sekolah atau pemimpin sekolah dalam menerapkan prinsip-prinsip Servant Leadership. Pemimpin yang melayani, menghargai, dan memberdayakan guru akan menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan kesejahteraan psikologis guru, serta mendorong mereka untuk

memberikan kinerja terbaik dalam proses pembelajaran.

Dengan demikian, penerapan Servant Leadership bukan hanya menjadi pendekatan yang relevan dalam konteks manajemen pendidikan, tetapi juga menjadi strategi yang efektif untuk mendukung tercapainya tujuan institusi pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan analisis ANOVA yang ditampilkan pada Tabel 4.17, diperoleh nilai F hitung sebesar 139,172 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang melibatkan budaya organisasi secara statistik signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja guru.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru yang dihasilkan. Budaya organisasi yang

positif, ditandai dengan adanya nilai-nilai bersama, norma yang mendukung kinerja, komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap prestasi, serta adanya keterbukaan dan kolaborasi, mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins, & Judge (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku anggota organisasi, termasuk dalam hal motivasi kerja, komitmen, dan produktivitas. Dengan adanya budaya yang positif dan mendukung, guru akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, baik dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, maupun dalam partisipasi kegiatan sekolah lainnya.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu seperti yang dikemukakan oleh Schein (2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi

terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja anggotanya. Dalam konteks sekolah, budaya organisasi yang positif akan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, memperkuat rasa memiliki, serta meningkatkan tanggung jawab dan dedikasi guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Selain itu, budaya organisasi yang baik juga memberikan arah dan pedoman dalam bekerja. Guru akan memahami ekspektasi yang diinginkan oleh sekolah, standar perilaku yang diterima, serta tujuan yang hendak dicapai bersama. Hal ini akan mengurangi ketidakpastian, meningkatkan efektivitas kerja, dan memperkuat kerja sama antar guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, budaya organisasi diukur melalui beberapa indikator, yaitu: nilai-nilai organisasi, norma kerja, pola komunikasi, serta praktik penghargaan dan pengakuan. Dari hasil uji regresi, semua indikator tersebut menunjukkan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa upaya untuk membangun dan memelihara budaya organisasi yang

kuat di lingkungan sekolah merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini, implikasi praktis yang dapat diambil adalah pentingnya peran kepala sekolah dan manajemen sekolah dalam menumbuhkan budaya organisasi yang positif. Kepala sekolah perlu menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai organisasi, membangun komunikasi yang terbuka dan efektif, serta memberikan apresiasi atas prestasi guru. Dengan demikian, budaya organisasi yang kondusif dapat terus berkembang dan memberikan dampak yang berkelanjutan terhadap peningkatan kinerja guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkaya literatur mengenai pentingnya budaya organisasi dalam dunia pendidikan, khususnya dalam upaya peningkatan kinerja guru. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para pengambil kebijakan dan praktisi pendidikan dalam merancang intervensi dan program pengembangan budaya organisasi yang lebih efektif di lingkungan sekolah.

3. Pengaruh Servant Leadership dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda yang telah dilakukan, diperoleh temuan bahwa variabel servant leadership dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji ANOVA yang ditampilkan dalam Tabel 4.17, di mana nilai F hitung sebesar 139,172 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam kinerja guru dengan tingkat kepercayaan 95%.

Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi antara praktik kepemimpinan servant leadership dan penerapan budaya organisasi yang kuat memberikan kontribusi positif yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Servant leadership yang diterapkan oleh kepala sekolah, yang ditandai dengan perilaku melayani, empati, mendengarkan, komitmen terhadap pengembangan guru, serta

pemberdayaan, mendorong terciptanya suasana kerja yang partisipatif dan suportif. Sementara itu, budaya organisasi yang positif memberikan pedoman, nilai-nilai, serta norma yang memperkuat motivasi dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat model integratif yang menyatakan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat merupakan faktor kunci dalam meningkatkan performa organisasi. Prinsip utama servant leadership adalah bahwa pemimpin pertama-tama melayani kebutuhan bawahan sebelum memikirkan kepentingan pribadi atau posisi. Ketika kepala sekolah menunjukkan karakteristik servant leadership, guru merasa didukung, dihargai, dan memiliki ruang untuk berkembang, yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja mereka.

Di sisi lain, Robbins, & Judge, T. A. (2018), menekankan bahwa budaya organisasi yang kuat memperkuat perilaku anggota organisasi, memperjelas tujuan organisasi, serta meningkatkan efisiensi kerja. Dengan adanya nilai, norma, dan keyakinan yang dianut

bersama, guru memiliki arah dan standar kerja yang jelas sehingga meminimalkan ketidakpastian dan meningkatkan produktivitas.

Temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya seperti yang dikemukakan oleh Eva et al. (2019), yang menunjukkan bahwa servant leadership berhubungan positif dengan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Dalam konteks sekolah, kombinasi kepemimpinan yang melayani dan budaya organisasi yang kondusif menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kolaboratif, dan penuh dukungan, yang mendorong guru untuk menunjukkan kinerja optimal dalam pembelajaran, pengelolaan kelas, serta pengembangan siswa.

Hasil regresi yang signifikan secara simultan ini menunjukkan bahwa tidak cukup hanya dengan mengandalkan salah satu faktor saja. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja guru memerlukan peran aktif kepala sekolah dalam menerapkan servant leadership sekaligus menciptakan dan memperkuat budaya organisasi yang positif. Kedua variabel ini saling melengkapi

dan memperkuat dampaknya terhadap perilaku dan kinerja guru.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya pelatihan dan pengembangan kepala sekolah dalam menerapkan prinsip-prinsip servant leadership serta manajemen budaya organisasi. Kepala sekolah perlu membangun komunikasi terbuka, mendengarkan aspirasi guru, memfasilitasi pengembangan profesional, serta menciptakan lingkungan yang menghargai prestasi dan kolaborasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang melayani akan berinteraksi secara positif dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkaya pemahaman bahwa pendekatan terpadu antara servant leadership dan budaya organisasi merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pembuat kebijakan, kepala sekolah, dan praktisi pendidikan dalam merancang intervensi yang holistik untuk memperkuat kualitas pendidikan

melalui peningkatan kinerja guru di lingkungan sekolah.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang diperoleh dan dapat disampaikan adalah:

1. **Servant Leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan prinsip-prinsip servant leadership mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Karakteristik servant leadership yang meliputi kemampuan mendengarkan, empati, pemberdayaan, komitmen terhadap pengembangan individu, dan pembangunan komunitas telah menciptakan suasana kerja yang harmonis. Guru merasa dihargai dan diberdayakan dalam melaksanakan tugas mereka, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam kegiatan pengembangan anak. Dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah dalam bentuk penguatan, apresiasi, dan fasilitasi pengembangan profesional mendorong guru untuk

meningkatkan kompetensi dan kinerjanya secara berkelanjutan.

2. **Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.**

Budaya organisasi yang kuat dan positif di lingkungan Taman Kanak-kanak Kecamatan Kemuning telah memberikan landasan yang kokoh bagi terciptanya iklim kerja yang produktif. Nilai-nilai bersama, seperti kedisiplinan, kolaborasi, tanggung jawab, kepedulian terhadap anak, serta komunikasi terbuka dan saling menghormati, telah membentuk perilaku guru dalam melaksanakan tugas. Budaya organisasi yang demikian tidak hanya meningkatkan motivasi kerja guru, tetapi juga memperkuat rasa memiliki terhadap institusi. Hal ini berimplikasi pada meningkatnya kinerja guru dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang kreatif, pengelolaan kelas, serta evaluasi hasil belajar anak.

3. **Servant Leadership dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja guru. Interaksi antara kepemimpinan kepala sekolah yang melayani dan budaya organisasi yang positif menciptakan sinergi yang mendorong guru bekerja lebih optimal. Kepala sekolah yang mendukung dan memberdayakan guru, dipadukan dengan budaya organisasi yang mendorong kolaborasi dan profesionalisme, menghasilkan lingkungan kerja yang suportif dan penuh semangat. Kondisi ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pengajaran, pelayanan terhadap anak, dan pencapaian tujuan pendidikan di tingkat Taman Kanak-kanak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Mulyasa, (2018). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Musfah, J. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Kebijakan*. Prenada Media.

Robbins, & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid. 1. Jakarta : Salemba Empat

Schein, E. H. (2019). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons

Supardi. (2019). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Jurnal :

Alia, M., Santoso, P. M., Iwanussoleh, I., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan yang melayani menghadapi tantangan dan manfaat dalam era bisnis yang berkembang. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 224–237.

Amelia, M., & Ramadan, Z. H. (2021). Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Budaya Sekolah di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(6), 5548–5555.

Eva, A., Budi, C., & Dharma, E. (2019). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 100-115

Hermawan, A., & Susanti, E. (2023). Pemodelan dan Optimasi Penguatan Kepemimpinan Melayani. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 4(3), 232–250.

Mukaddamah, I. (2023). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(9), 3677–3690

Purwoko, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150-162.

Suryana, C., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan konsep merdeka belajar di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7317–7326.

Retnasari, L., Pratomo, M. I., Irayanti, I., Istianah, A., Hariyanti, H., & Sari, B. I. (2023). Implementasi Karakter Integritas Berbasis Budaya Sekolah pada Peserta Didik Usia Dini. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 187–200

Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296.