

**ANALISIS KINERJA GURU DIPENGARUHI *SERVANT LEADERSHIP*
DAN KOMITMEN ORGANISASI
(SURVEI PADA GURU SMPN 124 JAKARTA)**

¹⁾Delila Rambe, ²⁾Ahmad Nurdin Hasibuan, ³⁾Chaerunnisa

Email: ¹⁾lila_rambe@yahoo.com

^{1) 2) 3)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

^{1) 2) 3)}Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957

ABSTRACT

The research background is the assumption that teacher performance is influenced by servant leadership, organizational commitment and differences in teacher education levels. Thus, the aim of study is to determine the effect of servant leadership, organizational commitment and the differences in teacher education together on teacher performance. The method used is a survey with quantitative approach. The number of samples is 34. It is used the census method or saturated sample. The results showed that servant leadership, organizational commitment, both partially and simultaneously are significantly affected teacher performance. Then, in terms of educational differences, there is a difference in the effect between undergraduate and postgraduate levels on teacher performance, although it is small.

Keywords: *Servant Leadership, Organizational Commitment, Differences in Teacher Education, Performance*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan ke arah kemajuan. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kedisiplinan yang tinggi, kerja keras dan dilakukan secara jangka pendek atau jangka panjang (Irham Fahmi, 2016).

Sekolah merupakan suatu organisasi yang dituntut untuk menghasilkan anak didik yang mampu hidup dan bersaing di tengah-tengah masyarakat. Dalam upaya tersebut sekolah dituntut untuk memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik. Menyadari pentingnya tenaga kerja bagi organisasi maka organisasi harus

¹⁾Delila Rambe, ²⁾Ahmad Nurdin Hasibuan, ³⁾Chaerunnisa

memberikan perhatian yang khususnya pada guru, organisasi perlu memahami dan mengetahui kebutuhan guru, karena kebutuhan hidup guru merupakan salah satu alasan yang menyebabkan mengapa ia bekerja dan bila kebutuhan guru terpenuhi, maka mereka akan mendapat kepuasan. Kepuasan ini yang menyebabkan prestasi kerja dan terutama meningkatkan produktivitas organisasi sekolah secara keseluruhan. Guru dalam hal ini merupakan sumber daya manusia yang semestinya memiliki kemampuan dalam proses penyelenggaraan pendidikan nasional. Oleh karena itu, untuk bisa memiliki kinerja yang profesional perlu dilakukan pembinaan dan pengembangan kemampuan secara terus menerus untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh utama terhadap kinerja individu/bawahannya serta efektifnya pencapaian organisasi, demikian juga halnya dengan organisasi pendidikan seperti sekolah. Dalam organisasi pendidikan seperti sekolah formal, faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja guru salah satunya bisa berasal dari gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah.

Kinerja adalah tercapainya tujuan organisasi akibat dari hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas (Manajemen et al., 2016). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan (Muji Rahayu, 2019).

Perkembangan dalam acuan gaya kepemimpinan penelitian ini adalah kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*). Konsep *servant leadership* ini adalah konsep pemimpin yang berorientasi kepada manusia, yaitu pemimpin yang peduli terhadap pengembangan diri sendiri, orang lain maupun lingkungan sekitarnya. Model kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) ini memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja seseorang (individu) maupun hasil kinerja organisasi. *Servant leadership* merupakan

¹)Delila Rambe, ²)Ahmad Nurdin Hasibuan, ³)Chaerunnisa

proses hubungan yang menimbulkan *feedback* (timbang balik) antara pimpinan dan karyawannya dimana pemimpin akan hadir sebagai orang yang melayani kebutuhan karyawannya dan menjadikan pimpinan tersebut diakui dan diterima sebagai pemimpinnya. (Poli, 2011).

Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) sebagai suatu model kepemimpinan yang memiliki prinsip mengutamakan peningkatan pertumbuhan pribadi dari para bawahannya dengan didasari kepada kriteria-kriteria seperti: kerja sama tim dan pengembangan komunitas, keterlibatan personal dalam proses pembuatan keputusan, serta perilaku yang peduli dan etis terhadap bawahan. Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 14 terdapat poin yang menyatakan bahwa guru memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dirinya, dan kepala sekolah memiliki peran penting dalam pengembangan tersebut.

Fenomena *servant leadership* dapat dilihat dari karakteristik kepala sekolah, yaitu: mendengarkan, empati dan konseptualisasi telah diterapkan di SMP Negeri 124 Jakarta. Karakteristik yang pertama adalah mendengarkan. Karakteristik mendengarkan dapat terlihat ketika kepala sekolah ketika melakukan rapat dan menanyakan pendapat dari masing-masing guru, dan kepala sekolah mempertimbangkan keputusan yang diambil adalah keputusan yang terbaik. Sedangkan untuk karakteristik empati, kepala sekolah melakukannya dengan cara memusyawarahkan masalah yang terjadi kemudian meminta para guru untuk memberikan solusi. Karakteristik konseptualisasi dapat diperlihatkan oleh kepala sekolah ketika di dalam forum selalu mengarahkan guru kepada visi yang merupakan konsep atau gambaran besar dari sekolah dengan cara mengajak guru-guru untuk menguraikan program-program pembelajaran yang ada di sekolah, serta memilih program-program apa saja yang langsung berkaitan dengan visi dari sekolah.

Adapun karakteristik *servant leadership* kepala sekolah SMP Negeri 124 Jakarta selain ketiga karakteristik di atas, yaitu: *stewardship*. yaitu

¹⁾Delila Rambe, ²⁾Ahmad Nurdin Hasibuan, ³⁾Chaerunnisa

dengan cara kepala sekolah meluangkan waktu secara fleksibel untuk membina hubungan dengan guru-guru sehingga banyak guru yang menjadi terbuka dengan kepala sekolah sehingga kalau ada masalah dengan guru kepala sekolah mencoba untuk mencari solusi yang tepat.

Di samping kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), kinerja guru juga dipengaruhi faktor lain yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah pengenalan dari seseorang tentang tingkatan sebuah organisasi yang berkaitan dengan tujuan-tujuannya. (Kreitner dan Kinicki, 2014:165).

Komitmen organisasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi. Perbaikan dalam komitmen organisasi perlu adanya penataan dan pengendalian sebaik mungkin guna meningkatkan komitmen organisasi terhadap guru sehingga akan memperbaiki motivasi dan komitmen guru terhadap organisasi. Komitmen guru terhadap organisasi sangat diperlukan agar kinerja organisasi dapat menjadi lebih efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap para kinerja guru dan jalannya operasi organisasi, sehingga tingkat produktivitas organisasi dipengaruhi oleh komitmen organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Komitmen organisasi yang tertanam dalam diri guru akan dapat meningkatkan produktivitas kerja, komitmen terhadap kinerja guru.

Fenomena yang terjadi terkait dengan komitmen organisasi adalah komitmen guru terhadap organisasi sekolah. Guru bagian dari organisasi sekolah, oleh sebab itu guru diharapkan memiliki komitmen terhadap sekolah. Komitmen organisasi tersebut ditampilkan ketika seorang guru melakukan tugas-tugas keguruannya dan juga tugasnya sebagai bagian organisasi sekolah. Guru yang memiliki komitmen akan meningkatkan kualitas kerjanya, yang selanjutnya menentukan mutu pendidikan. Sebaliknya guru yang memiliki kualitas kerja di bawah standar minimal akan

¹⁾Delila Rambe, ²⁾Ahmad Nurdin Hasibuan, ³⁾Chaerunnisa

menghambat peningkatan kualitas pendidikan. Dari segi perbedaan pendidikan guru dapat juga mempengaruhi kinerja guru untuk hal tersebut perlu pembahasan.

1.2. Masalah

Dari uraian di atas yang menjadi masalah adalah 1) bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja, 2) bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, 3) bagaimana pengaruh perbedaan pendidikan guru terhadap kinerja, 4) dan bagaimana pengaruh *servant leadership*, komitmen organisasi dan perbedaan pendidikan guru secara bersama terhadap kinerja guru.

1.3. Tujuan Penelitian

- 1) Mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru.
- 2) Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru.
- 3) Mengetahui pengaruh perbedaan pendidikan guru terhadap kinerja guru.
- 4) Mengetahui pengaruh *servant leadership*, komitmen organisasi dan perbedaan pendidikan guru secara bersama terhadap kinerja guru.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja adalah hasil kerja yang harus dibuktikan secara konkret dan dapat diukur (sesuai dengan standar yang ditentukan) yang merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok pekerja, Sedarmayanti (2014). Dan Moehersono (2012), menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi.

¹⁾Delila Rambe, ²⁾Ahmad Nurdin Hasibuan, ³⁾Chaerunnisa

Menurut Mahmudi (2010), kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Trompenaars dan voerman (2010), *Servant Leadership* adalah gaya manajemen dalam hal memimpin dan melayani yang berada dalam satu harmoni dan terdapat interaksi dengan lingkungan. Seorang *servant leader* adalah seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk melayani dan memimpin, dan yang terpenting adalah mampu menggabungkan keduanya sebagai hal saling memperkuat secara positif. Dan menurut Poli (2011), *Servant leadership* merupakan proses hubungan yang menimbulkan *feedback* (timbang balik) antara pimpinan dan karyawannya dimana pemimpin akan hadir sebagai orang yang melayani kebutuhan karyawannya dan menjadikan pimpinan tersebut diakui dan diterima sebagai pimpinannya. Kemudian menurut Northouse (2013), mengemukakan bahwa *servant leadership* meluas untuk tindakan melayani masyarakat “yang tidak berpunya”.

¹⁾Delila Rambe, ²⁾Ahmad Nurdin Hasibuan, ³⁾Chaerunnisa

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* atau kepemimpinan melayani adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan yang tulus dan timbul dari dalam hati untuk melayani, menempatkan kebutuhan anggotanya atau pengikutnya sebagai prioritas dalam menyelesaikan sesuatu bersama orang lain dan membantu orang lain dalam mencapai tujuan bersama.

Servant leadership memiliki unsur yang unik dan membedakan dengan jenis kepemimpinan lainnya sebagaimana yang dikemukakan Kent (2016) bahwa *servant leadership*, memiliki (1) komponen moral, artinya moral menjadi bagian yang terintegral sebagai identitas pemimpin dan ditransfer atau ditularkan kepada bawahan atau pengikutnya; (2) fokus terhadap layanan kepada pengikut atau bawahan, artinya pemimpin memberi perhatian bagi perbaikan, peningkatan dan pencapaian kinerja pribadi bawahan dan bukan sekedar untuk kepentingan organisasi; (3) perhatian kepada kesuksesan semua *stakeholder*, artinya pemimpin organisasi memandang bahwa keberhasilan organisasi tak lepas dari segala komponen internal maupun eksternal yang terkait dengan organisasi seperti: karyawan, pelanggan, mitra usaha maupun masyarakat; dan (4) refleksi diri, sebagai upaya menghindari profil pemimpin yang angkuh. Pemimpin yang mengusung model *servant leadership* memberi keterbukaan untuk segenap anggotanya maupun organisasi yang dipimpinnya berpartisipasi aktif dan kreatif serta membangkitkan motivasi yang besar bagi pegawainya untuk bekerja serta melibatkan hati mereka dalam misi dan tujuan organisasi. Karakteristik yang menjiwai *servant leadership* dalam perkembangannya terus mengalami pengembangan dan perkembangan untuk diaplikasikan dalam organisasi dengan memfokuskan arah energinya pada pertumbuhan dan pencapaian aspirasi pekerja. Nilai-nilai elemen inti dari *servant leadership* didasarkan pada nilai kerendahan hati dan menghormati orang lain dengan perhatian yang berfokus pada kepercayaan, penghargaan pada yang lain dan pemberdayaan.

¹⁾Delila Rambe, ²⁾Ahmad Nurdin Hasibuan, ³⁾Chaerunnisa

Gagasan dari *servant leadership* mengarahkan kepada perilaku yang memupuk dan memberi perhatian pada perkembangan individu dalam organisasi melalui menyimak, berempati, bekerja untuk mengurus dan kesadaran untuk mengembangkan para pengikut secara etis dengan memikirkan dan mendorong hubungan antarpribadi yang baik dengan para kolega (Hoy dan Miskel, 2014). Hal tersebut memperlihatkan bahwa pemimpin memberikan perhatian pada aspek humanistik yang berupaya membangun hubungan baik dengan mengembangkan semangat tidak mementingkan diri sendiri. *Servant Leadership* yang didasarkan pada filosofi melayani tentunya tidak mengurangi dan menghilangkan kapasitas ataupun kekuatan sang pemimpin, oleh karena kekuatannya ada dibalik pemberian diri untuk melayani. Hal tersebut sejalan dengan ungkapan *servant leadership* oleh Stone, dkk. (2004) yang meyakini bahwa tujuan organisasi akan dicapai dalam jangka panjang dengan memfasilitasi pertumbuhan, pengembangan dan kesejahteraan dari individu-individu yang membentuk organisasi.

Menurut Wibowo (2016), komitmen organisasi adalah proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya menjadi bagian organisasi.

Robbins & Judge (2007) mendefinisikan ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu: 1) Komitmen afektif (*affective commitment*): keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi. 2) Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau *benefit*. 3) Komitmen normatif (*normative commiment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

¹)Delila Rambe, ²)Ahmad Nurdin Hasibuan, ³)Chaerunnisa

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari - Mei 2020. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada guru SMPN 124 Jakarta. Seluruh anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan responden yaitu sebanyak 34 orang guru dengan metode sensus. Teknik dan instrumen yang dipergunakan yaitu melalui kuesioner atau angket. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Variabel *servant leadership* diukur dengan menggunakan indikator yaitu (1) Kasih sayang (*love*), (2) Pemberdayaan (*empowerment*), (3) *Visi (vision)*, (4) Kerendahan hati (*humility*), (5) Kepercayaan (*trust*). Variabel Komitmen organisasi diukur dengan indikator yaitu (1) kerelaan untuk membantu, (2) menyatukan aktivitas untuk tujuan organisasi dan memprioritaskan tujuan organisasi, (3) memahami kebutuhan organisasi, (4) memilih kebutuhan organisasi daripada minat profesional dan Variabel kinerja diukur dengan indikator yaitu (1) Ketepatan penyelesaian tugas, (2) Kesesuaian jam kerja, (3) Kehadiran, (4) Kerja sama, (5) Tanggung jawab, dan variabel *dummy* dengan indikator berdasarkan pendidikan dengan ukuran 1 = sarjana dan 0 = pascasarjana, skala nominal.

Data kemudian dianalisis dengan menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + E_{Pdd}$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = *servant leadership*

X₂ = komitmen organisasi

E_{Pdd} = *dummy* perbedaan pendidikan

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Berikut tabel-tabel gambaran umum mengenai responden:

Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASI
1	Laki-laki	10	29%
2	Perempuan	24	71%
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan *output* dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin perempuan (71%) dan laki-laki (29%).

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Status Guru

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PRESENTASI
1	Guru PNS	23	68%
2	Guru KKI (Non PNS)	11	32%
	Jumlah	34	100%

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari data tabel 2 diketahui bahwa status guru PNS (68%) lebih banyak dibandingkan dengan guru KKI (Non PNS) 32%.

Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PRESENTASI
1	Sarjana (S1)	27	79%
2	Pasca Sarjana (S2)	7	21%
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada sebaran kategori tingkat pendidikan paling banyak Sarjana (79%) dibandingkan pasca Sarjana (21%).

4.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas seperti tabel 4 sebagai berikut:

¹⁾Delila Rambe, ²⁾Ahmad Nurdin Hasibuan, ³⁾Chaerunnisa

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	64.5000	19.955	.326	.818
X1.2	64.6765	18.468	.379	.818
X1.3	64.6765	18.044	.584	.801
X1.4	64.7059	18.820	.349	.819
X1.5	64.5588	18.921	.560	.805
X2.1	64.4706	19.711	.408	.814
X2.2	64.6176	19.031	.392	.815
X2.3	64.7647	18.367	.515	.806
X2.4	64.7059	18.941	.449	.811
X2.5	64.6471	19.266	.443	.811
Y.1	64.4706	19.711	.408	.814
Y.2	64.6471	18.720	.370	.818
Y.3	64.6176	18.607	.536	.805
Y.4	64.6471	18.417	.463	.810
Y.5	64.5882	18.977	.531	.807

Sumber : Data primer diolah, 2020

Hasil uji validitas dari variabel *servant leadership*, komitmen organisasi dan kinerja setiap item pernyataan dinyatakan valid dilihat dari CITC > 0.3 sedangkan hasil uji reliabilitas diperoleh hasil *Cronbach Alpha* \geq 0,60, artinya data tersebut dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir pernyataan pada kuesioner sudah reliabel.

4.3. Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah asumsi BLUE persamaan regresi terpenuhi, dilakukan uji asumsi klasik terhadap data. Berdasarkan analisis distribusi histogram menunjukkan pola distribusi normal sedangkan pancaran data dalam normal PP Plot berada dalam garis lurus melintang. Pada tabel 4 adalah uji multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)		.681	.501		
SERVANT_LEADERSHIP	.661	6.499	.000	.354	2.822
KOMITMEN_ORG	.325	3.194	.003	.354	2.822

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil uji multikolinieritas, nilai VIF < 10,00 sebesar 2,822 sedangkan didapat tolerance > 0,10 sebesar 0,354 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Pengujian adanya problem autokorelasi dilakukan Runs Test. Hasilnya seperti tabel 5 berikut:

Tabel 5. Runs Test

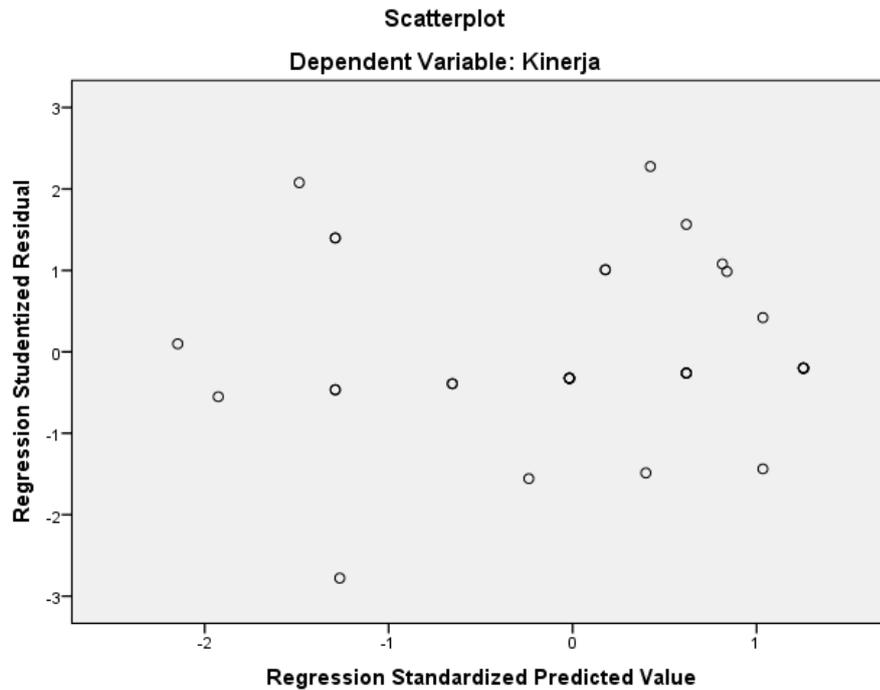
Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.14299
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	19
Total Cases	34
Number of Runs	16
Z	-.447
Asymp. Sig. (2-tailed)	.655

a. Median

Sumber: Data primer diolah, 2020

Hasil pengujian Runs Test menunjukkan signifikan sebesar $0.655 > 0.05$, artinya tidak terdapat problem autokorelasi. Untuk mengetahui heteroskedastisitas dapat dari pengolahan data melalui scatterplot regression standardized deleted (press) residual.

¹⁾Delila Rambe, ²⁾Ahmad Nurdin Hasibuan, ³⁾Chaerunnisa



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari grafik scatterplot di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik terlihat menyebar dan acak yang terletak di atas dan di bawah angka 0 horizontal pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.350	1.467		.920	.365
SERVANT_LEADERSHIP	.635	.096	.665	6.634	.000
KOMITMEN_ORG	.325	.103	.316	3.150	.004
Pendidikan	-.323	.235	-.082	-1.375	.179

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah, 2020

¹⁾Delila Rambe, ²⁾Ahmad Nurdin Hasibuan, ³⁾Chaerunnisa

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.350 + 0.635 X_1 + 0.325 X_2 - 0.323 P_{dd}$$

Persamaan linier di atas memberi arti sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) sebesar 1.350 bernilai positif yang berarti apabila *servant leadership* dan komitmen organisasi dianggap tetap, maka kinerja guru sebesar 1.350 poin.
- 2) Koefisien regresi variabel *servant leadership* (b_1) sebesar 0.635 menyatakan apabila pelaksanaan *servant leadership* meningkat 1 satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.635 poin.
- 3) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (b_2) sebesar 0.325 menyatakan apabila komitmen organisasi sekolah meningkat 1 satuan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.635 poin.
- 4) Nilai variabel *dummy* – 0.323 artinya perbedaan pendidikan mempengaruhi kinerja guru. Jika skor *servant leadership* dan komitmen organisasi dilihat dari segi pendidikan sarjana dan pascasarjana sama-sama naik satu poin maka :
 - a) Kinerja guru (Sarjana) = $1.350 + 0.635 (1) + 0.325 (1) - 0.323 (1)$
= 1.987
 - b) Kinerja guru (Pascasarjana) = $1.350 + 0.635 (1) + 0.325 (1) - 0.323 (0) = 2.31$
 - c) Artinya Ketika nilai skor *servant leadership* , komitmen organisasi dan perbedaan pendidikan meningkat sebesar 1 poin maka perbedaan nilai rata-rata kinerja guru sebesar 0.323.

Uji signifikansi koefisien regresi dilakukan perbandingan tabel t dengan alpha 0.025 dengan hasil kolom signifikansi uji dengan hipotesis sebagai berikut:

- Jika $\text{sig} < \alpha$ maka koefisien regresi tidak signifikan
- Jika $\text{sig} > \alpha$ maka koefisien regresi signifikan

¹⁾Delila Rambe, ²⁾Ahmad Nurdin Hasibuan, ³⁾Chaerunnisa

Berdasarkan tabel 6 dapat diambil kesimpulan bahwa signifikansi koefisien regresi > dari alpha (0.025) artinya koefisien regresi signifikan. Oleh karena itu, *servant leadership*, komitmen organisasi dan pendidikan mempunyai signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dari *output* koefisien juga dapat dilihat perbandingan t hitung dengan t tabel dengan dilakukan uji t dengan hipotesis sebagai berikut:

Ho diterima apabila t hitung < t tabel, berarti secara parsial variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Ho ditolak apabila t hitung > t tabel, berarti secara parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0.025%, pada derajat kebebasan (D.F) = n - P - 1 = 34 - 2 = 32, maka diperoleh t tabel sebesar +/- 2.03693. Dapat diambil kesimpulan bahwa hasil yang diperoleh, untuk *servant leadership* (X_1) t hitung > t tabel (6.634 > 2.03693) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima (koefisien regresi signifikan), , untuk komitmen organisasi (X_2) t hitung > t tabel (3.150 > 2.03693) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima (koefisien regresi signifikan) dan begitu juga dari segi pendidikan mempunyai pengaruh meningkatkan kinerja guru.

Uji F digunakan untuk pengujian secara keseluruhan terhadap model. Adapun nilai statistik F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.849	2	37.924	121.073	.000 ^a
	Residual	9.710	31	.313		
	Total	85.559	33			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORG, SERVANT_LEADERSHIP

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari hasil nilai statistik F sebesar 121,073 dengan F tabel sebesar 3,30. Dengan demikian secara simultan *servant leadership*, komitmen

¹⁾Delila Rambe, ²⁾Ahmad Nurdin Hasibuan, ³⁾Chaerunnisa

organisasi dan perbedaan pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Analisis terhadap koefisien korelasi menunjukkan model *summary* variabel *servant leadership*, komitmen organisasi dan perbedaan pendidikan terhadap kinerja guru yang dapat mengilustrasikan korelasi simultan dan parsial.

Tabel 8. Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.879	.55967

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer diolah, 2020

Secara bersama-sama *servant leadership*, komitmen organisasi dan perbedaan pendidikan terhadap kinerja guru mempunyai korelasi 0,942, artinya *servant leadership*, komitmen organisasi dan perbedaan pendidikan mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Korelasi

Correlations

		SERVANT_LEADERSHIP	KOMITMEN_ORG	KINERJA	Pendidikan
SERVANT_LEADERSHIP	Pearson Correlation	1	.804**	.921**	-.064
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.720
	N	34	34	34	34
KOMITMEN_ORG	Pearson Correlation	.804**	1	.855**	-.011
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.953
	N	34	34	34	34
KINERJA	Pearson Correlation	.921**	.855**	1	-.147
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.408
	N	34	34	34	34
Pendidikan	Pearson Correlation	-.064	-.011	-.147	1
	Sig. (2-tailed)	.720	.953	.408	
	N	34	34	34	34

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari hasil pengolahan data diperoleh korelasi sebagai berikut:

- 1) Koefisien korelasi antara *servant leadership* terhadap kinerja guru sebesar 0,921, artinya *servant leadership* mempunyai hubungan sangat kuat dan positif terhadap kinerja guru.
- 2) Koefisien korelasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,855. Artinya komitmen organisasi mempunyai hubungan sangat kuat dan positif terhadap kinerja guru.
- 3) Koefisien korelasi antara perbedaan pendidikan terhadap kinerja guru sebesar -0.147 artinya perbedaan pendidikan guru mempunyai hubungan yang tidak erat dan tidak searah dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kecenderungan jika pendidikan pascasarjana memiliki skor kinerja lebih baik dibandingkan dengan pendidikan sarjana.

Untuk mengetahui berapa besar variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara simultan dapat dilihat ditabel 7, dimana koefisien determinasi sebesar 0,887 atau 88,70%. Hal ini menunjukkan sangat kuat pengaruh *servant leadership*, komitmen organisasi dan perbedaan pendidikan terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya 11,30% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Sedangkan secara parsial koefisien determinasi dapat diinformasikan dari kuadrat koefisien korelasi $KD = R^2$. Variabel *servant leadership* mempunyai koefisien determinasi sebesar $(0,921)^2 = 0,8482$ berarti variabel *servant leadership* mempengaruhi kinerja guru sebesar 84,82%, sedangkan variabel komitmen organisasi mempengaruhi kinerja guru sebesar $(0,855)^2 = 0,7310$ berarti variabel komitmen organisasi mempengaruhi kinerja guru sebesar 73,10% serta perbedaan pendidikan mempunyai koefisien determinasi sebesar $(-0,147)^2 = 0,021609$ berarti perbedaan pendidikan mempengaruhi kinerja guru sebesar 2,160%.

Tabel 10. Uji Perbandingan Dengan Uji t

Group Statistics					
	Pendidikan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SERVANT_LEADERSHIP	Pasca Sarjana	7	23.1429	1.34519	.50843
	Sarjana	27	23.0370	1.78630	.34377
KOMITMEN_ORG	Pasca Sarjana	7	23.1429	1.57359	.59476
	Sarjana	27	22.9259	1.59147	.30628
KINERJA	Pasca Sarjana	7	23.5714	1.27242	.48093
	Sarjana	27	23.1111	1.69464	.32613

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari uji perbandingan dengan uji t diketahui bahwa secara statistik deskriptif diketahui bahwa rata-rata skor *servant leadership* pendidikan pascasarjana adalah 23.1429, sementara *servant leadership* pendidikan sarjana adalah 23.0370. Demikian juga rata-rata skor komitmen organisasi pendidikan pascasarjana adalah 23.1429, sementara komitmen organisasi pendidikan sarjana adalah 22.9259. Perbedaan skor ini signifikan pada alfa pengujian 5%. Hal ini menunjukkan oleh P-value $0,00 > 0,05$ dan $0,004 > 0,05$ pada tabel independen sampel t test, dan rata-rata skor kinerja guru antara pendidikan pascasarjana dengan sarjana menunjukkan ada perbedaan yang nyata (p-value $0,179 > 0,05$). Rata-rata skor kinerja pascasarjana dan sarjana sebesar 23,5714 sedangkan sarjana sebesar 23,1111.

Tabel 11. Uji homogenitas

Test of Homogeneity of Variance					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Unstandardized Residual	Based on Mean	.474	1	32	.496
	Based on Median	.152	1	32	.699
	Based on Median and with adjusted df	.152	1	30.718	.699
	Based on trimmed mean	.433	1	32	.515

Sumber : Data primer diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan hasil uji homogenitas dengan metode Levene's Test. Nilai *Levene* ditunjukkan pada baris Nilai *based on Mean*, yaitu 0,474 dengan p value (sig) sebesar 0,496 di mana $> 0,05$ yang berarti terdapat kesamaan varians antar kelompok atau yang berarti homogen.

¹⁾Delila Rambe, ²⁾Ahmad Nurdin Hasibuan, ³⁾Chaerunnisa

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

- 1) *Servant leadership* mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.
- 2) Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.
- 3) Perbedaan pendidikan mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja guru.
- 4) *Servant leadership*, Komitmen organisasi dan perbedaan pendidikan dapat mempengaruhi kinerja guru.

5.2. Saran

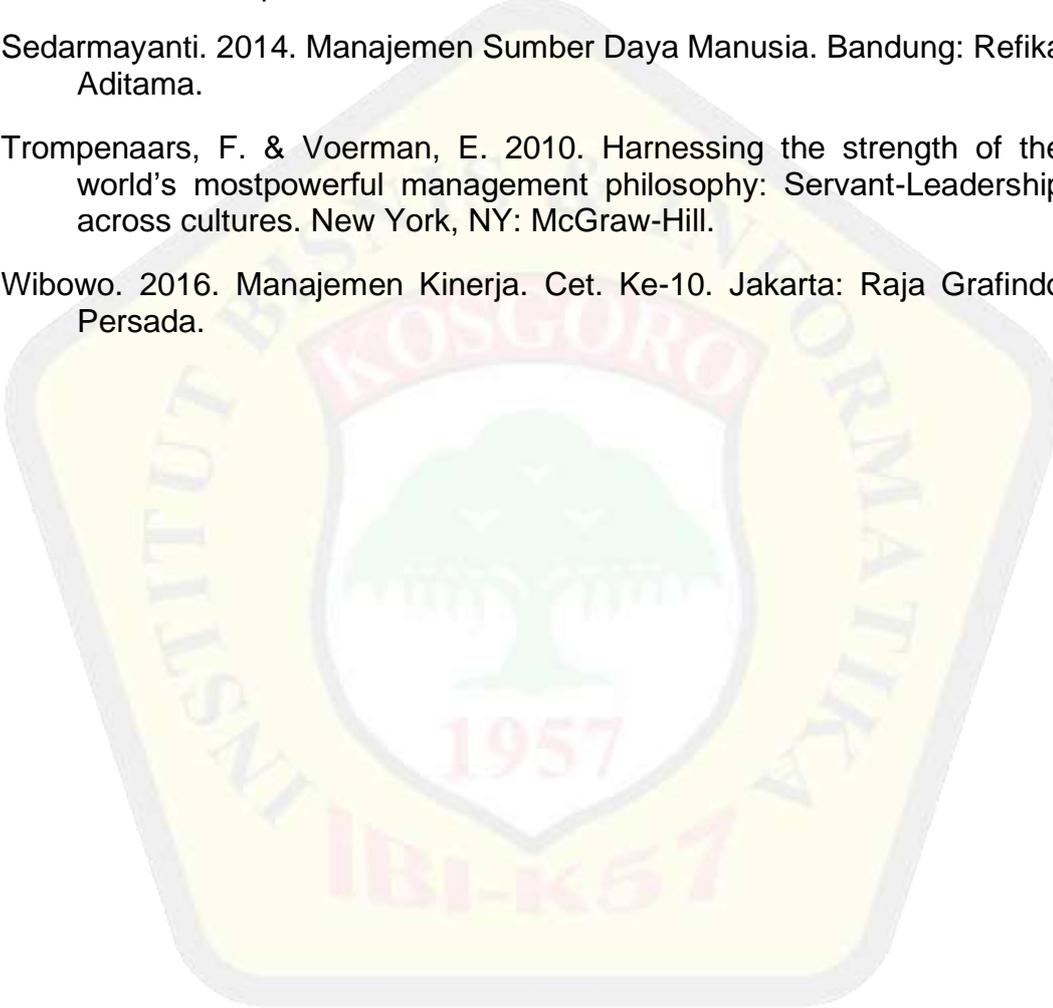
Dari kesimpulan tersebut dapat disarankan bahwa sekolah dapat menggunakan *Servant leadership*, komitmen organisasi yang kuat dan perbedaan pendidikan dapat meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Hoy, W.K., Miskel C.G. 2014. Educational Administration. New York: the MacGra-Hill Companies, Inc.
- Irwan Fahmi, 2016, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kent, M.K. 2016. To Servet FirstTheServant Leadership Journey, (Online), (<http://toservefirst.com/definition-of-servant-leadership.html>), diakses 24 Maret 2016.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Jakarta. STIE YKPN.
- Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(3), 178–188. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i3.9754>.
- Muji Rahayu. (2019). Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing Di Kantor Mail Processing Centre Bandung. *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi*, XI(1), 99–108.

¹⁾Delila Rambe, ²⁾Ahmad Nurdin Hasibuan, ³⁾Chaerunnisa

- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Index.
- Poli, W.I.M. 2011. *Kepemimpinan Strategik; pelajaran dari yunani kuno hingga bangladesh*. Makassar: Universitas Makassar.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Trompenaars, F. & Voerman, E. 2010. *Harnessing the strength of the world's mostpowerful management philosophy: Servant-Leadership across cultures*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Cet. Ke-10. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



MEDIASTIMA