

BUDAYA SEKOLAH, *SERVANT LEADERSHIP* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD SE-KECAMATAN SUNGAI MAS KABUPATEN ACEH BARAT

Muhammad Adnan^{1*)}, Najmuddin²⁾, Musrizal²⁾

¹ Kepala SD Negeri Gaseu – Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Barat

² Dosen Universitas Almuslim – Bireuen, Aceh

*) email: adnangleng82@gmail.com

DOI: [10.55178/idm.v5i10.398](https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.398)

Article history

Received:
June 24, 2024
Revised:
July 8, 2024
Accepted:
September 08, 2024
Page:
10 - 17

Keywords::
school culture,
servant leadership,
job satisfaction,
teacher performance

ABSTRACT: *The research aims to conduct an empirical study analysis of school culture, Servant Leadership and job satisfaction on their influence on teacher performance. Survey research of 89 elementary school teachers in Sungai Mas District, West Aceh Regency. The research was carried out descriptively associative, with problem analysis using a statistical multiple regression analysis approach. Descriptive research results show: (1) teachers' perceptions of the condition of school culture that they feel and implement are good with an achievement level of 87.34%. Also, the principal's Servant Leadership factor is generally good, and the teacher's job satisfaction achievement level is 86.49%. (2) school culture, Servant Leadership and job satisfaction provide a positive influence in improving teacher performance, with their respective influence values through the regression model: $Y = 29.291 + 0.466 X1 + 0.274 X2 + 0.379 X3$. (3) it is proven that school culture factors, the principal's servant leadership and job satisfaction together make a significant contribution to teacher performance, with an amount of 74.2%.*

ABSTRAK: Penelitian bertujuan melakukan analisis kajian empiris budaya sekolah, Servant Leadership dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. Penelitian survei sejumlah 89 guru SD se-Kecamatan Sungai Mas Kabupaten Aceh Barat. Penelitian dilakukan secara deskriptif asosiatif, dengan analisis masalah menggunakan statistik pendekatan analisis regresi berganda. Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan: (1) persepsi guru tentang kondisi budaya sekolah yang mereka rasakan dan laksanakan sudah baik dengan tingkat pencapaian 87,34%. Juga faktor Servant Leadership Kepala sekolah umumnya baik, dan tingkat pencapaian kepuasan kerja guru sebesar 86,49%. (2) budaya sekolah, Servant Leadership dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja guru, dengan nilai pengaruhnya masing-masing melalui model regresi: $Y = 29,291 + 0,466 X1 + 0,274 X2 + 0,379 X3$. (3) terbukti faktor budaya sekolah, servant leadership kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi cukup berarti pada kinerja guru, dengan besaran 74,2%.

Pendahuluan (*Introduction*)

Pakar Pendidikan Wagiran (2013) menyatakan kinerja (*performance*) guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya

Masih tampaknya masalah kinerja guru masih masalah serius yang perlu diperhatikan. Sehingga para ahli dan peneliti pendidikan mencoba secara mendalam menghubungkan analisis kinerja guru dengan faktor yang ada pada diri (internal) maupun diluar guru (eksternal). Dalam kajian teori faktor internal, seperti motivasi dan semangat kerja guru, kompetensi guru, kompetensi dan sebagainya. Juga faktor eksternal, seperti budaya organisasi di sekolah, iklim dan lingkungan sekolah, atau juga aspek kompensasi dan kepemimpinan Kepala Sekolah.

Dalam hal mempengaruhi kinerja, baik tenaga kependidikan dan guru diamati dalam rangka meningkatkan efektivitas sekolah sebagai organisasi Lembaga Pendidikan formil, salah satu faktornya adalah budaya organisasi sekolah (Brahmansari dan Siregar, 2009). Dimana budaya organisasi dapat dikatakan kuat jika antar pegawai mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan. Semakin banyak nilai saling berbagi dan saling menerimanya maka akan semakin memperkuat budaya yang diterapkan sebuah organisasi dalam berperilaku.

Budaya organisasi juga lingkup sekolah dapat dijadikan untuk mengawasi guru dan pegawai, mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Selain itu budaya organisasi merupakan cara berinteraksi antara pegawai/guru satu dengan yang lainnya.

Senaga dengan itu, ahli manajemen pendidikan seperti Kreitner dan Kinicki (2003) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari pegawai agar dapat mencapai tujuan dari organisasi. Dan dalam konsep beberapa penelitian, seperti Deni, dkk (2017), Rivai dan Mulyadi (2012), Nugraha (2016) mentafsirkan suatu sistem keyakinan, falsafah, pandangan hidup tentang nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal, hal ini tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Berdasarkan hasil pra survey peneliti pada sekolah dasar di SD Negeri Gaseu, SD Negeri Gleng dan SD Negeri Sarah Perelak yang berada di wilayah kecamatan Sungai Mas Kabupaten Aceh Barat, diketahui fenomena yang masih sering ditemukan memang ada beberapa guru dan pegawai yang melanggar atau belum mengikuti budaya sekolah yang telah ditetapkan dan berlaku umum. Yakni masasah etika norma dan nilai yang diberlakukan serta dalam berinteraksi satu sama lainnya.

Disamping itu, faktor eksternal lainnya yang selalu hadir dan menjadi harapan guru dan pegawai di sekolah yakni gaya kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah sebagai pemimpin di sekolah dengan peran dan fungsi yang dimilikinya harus dapat membuat guru mau meningkatkan kinerja dan prestasinya. Hal ini tentunya dalam mencapai mutu pendidikan dan sekolah yang di pimpinnya.

Kepala sekolah merupakan pengelola pendidikan yang ada di sekolah untuk keseluruhan. Dalam lingkungan pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab penuh dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia yang ada di lembaga tersebut, tentu saja dapat memberikan kenyamanan dan fleksibilitas pengelola Pendidikan.

Di lingkungan sekolah, terdapat konsep kepemimpinan yang dicetuskan dalam teori Robert K. Greenleaf yang diberi nama model kepemimpinan yang melayani atau *servant leader* (Greenleaf & Spears, 1977). Model *servant leadership* berbicara bukan hanya tentang memimpin tetapi lebih banyak kepada pelayanan yang diawali dengan menemukan kebutuhan dari seseorang dan kemudian berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Sendjaya & Pekerti, 2010).

Pendapat D'Souza (2007) bahwa seorang pemimpin dengan prinsip *servant leader*, adalah pemimpin yang bisa memberdayakan orang lain melalui teladan, bimbingan, kepedulian, pemahaman, kepekaan, kepercayaan, apresiasi, dorongan semangat, penguatan, dan visi bersama.

Faktor yang tak kalah pentingnya dan melekat pada diri setiap guru adalah bagaimana guru merasa puas dalam bekerja, tentunya dengan segala keterbatasan ataupun kelebihan daerah dan sekolah bersangkutan. Para ahli manajemen, seperti Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Dan Luthans (2011) memaknai kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Kepuasan kerja guru sangat penting untuk dijaga demi peningkatan usaha, dedikasi, kecintaan, kedisiplinan, dan kinerja para pegawai dalam bekerja dan implikasinya pada kinerja institusi atau sekolah.

Berkaitan dengan hal diatas, maka perlu kiranya dijelaskan melalui penelitian. Oleh karena itu penelitian ini selai masih relevan juga mencoa lebih mendalam melihat masalah ini dengan melibatkan factor budaya sekolah, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja guru.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Pengaruh Budaya sekolah terhadap Kinerja Guru

Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya (Depdiknas, 2004). Oleh karenanya, Jasmani (2013) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata *job performane* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Dapat dilihat dari apa yang menjadi kemampuan guru dengan pedagogik, kompetensi kepribadian, sosial dan keprofesionalannya. Untuk itu perlu didukung dengan budaya sekolah yang luwes dan disepakati bersama. Luthans (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari.

Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa: “Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.” Dengan ini semua akan terpolo cara-cata bergaul, berkomunikasi dan cara mengangai satu sama lain.

Karena karakteristik utama dalam budaya organisasi secara umum yang juga dapat berlaku bagi budaya sekolah, menurut Robbin (2009), yaitu: inisiatif individual yang memiliki tanggung jawab dan kebebasan, toleransi terhadap tindakan beresiko, memiliki arah dan integrasi dengan dukungan dari manajemen, serta ada kontrol diri disana dan toleransi terhadap konflik berdasarkan pola-pola komunikasi yang harmonis.

Sehingga Komariah dan Triatna (2005) menyatakan bahwa budaya merupakan aspek penting dalam sistem pendidikan yang memberikan perasaan senang atau sedih, suka atau duka, bergairah atau bangga dan segala yang melibatkan perasaan seseorang. Yang mampu menumbulkan iklim yang sehat untuk menghasilkan kerja maksimal.

Penelitian Siti Honiah Mujiati (2020), menemukan bahwa Budaya Madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Demikian juga penelitian Zubaidah (2015), menunjukkan bahwa budaya madrasah memiliki dampak pada mutu pendidikan. Dan penelitian Prayoga & Yuniati (2019) pada guru SMA di Mataram, dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

b). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja guru

Faktor kepemimpinan Kepala sekolah salah satu yang mempengaruhi kinerja guru, sebagaimana dinyatakan Northouse (2019) bahwa Kinerja guru yang dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan *servant leadership* pimpinan di sekolah. Kinerja seorang guru akan meningkat jika prinsip-prinsip *servant leadership* berjalan dengan baik. Hal ini akan memberikan hasil positif terhadap kinerja pengikut. Mereka akan menjadi lebih efektif dalam menyelesaikan dan melakukan pekerjaan mereka.

Sedangkan Ma`mur (2012) menyatakan kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumberdaya yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Bakry Syamril (2021) menemukan servant leadership dan nilai kinerja guru dan karyawan, jumlah sampel sebanyak 90 orang guru dari unit SD, SMP dan SMA. Hasilnya, terdapat pengaruh servant leadership terhadap nilai kinerja guru dan karyawan.

Hasil penelitian Santosa, Adrianto, dan Khaidir (2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel *servant leadership* terhadap variabel kinerja guru SMA di kota Madiun. Demikian juga dengan penelitian dari Bakry dan Syamril (2020) yang menemukan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada sekolah Islam Athirah Makassar. Serta penelitian N. Julaily dan Titik R. (2016) pada Guru Sekolah Dasar 04 Pontianak Barat menunjukkan bahwa servant leadership dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

c). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru

Menurut Siagian (2002) “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja”.

Dari beberapa faktor tersebut, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang puas lebih memungkinkan untuk bekerja lebih keras dan memberikan layanan yang lebih baik dan lebih didedikasikan untuk memberikan layanan dengan tingkat kualitas yang tinggi (Indermun & Saheed Bayat, 2013).

Hasil penelitian dilakukan Hernawati, dkk (2022) dan Sari & Hadijah (2016) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat dari kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Fathoni (2006) menyatakan: “kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya”. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins & Judge, 2008).

Hasibuan (2006) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Baron diterjemahkan oleh Badriyah (2015) membagi faktor-faktor ini dalam dua kelompok besar, yaitu faktor yang berkaitan dengan individu, seperti kepribadian, nilai yang dimiliki, pengaruh usia dan pengalaman. Dan faktor yang berhubungan dengan organisasi, seperti situasi dan kondisi pekerjaan, srstem imbalan dan keamanan.

Celluci dan De Vries (1978 dalam Fuad, 2004) merumuskan indikator-indikator kepuasan kerja dalam 5 indikator sebagai berikut: 1) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, 2) Kepuasan dengan pemimpin, 3) Kepuasan dengan rekan kerja, 4) Kepuasan dengan promosi dan 5) Kepuasan dengan gaji.

Metode Penelitian (Methodology)

a). Metode yang Digunakan

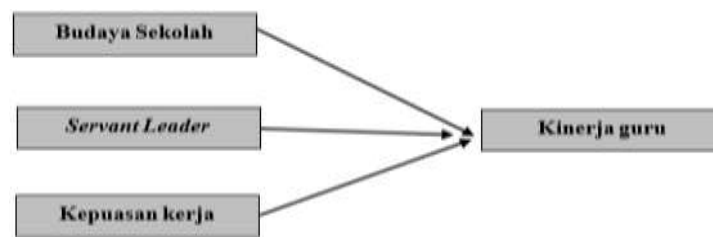
Berkaitan dengan judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan di dalam penelitian ini adalah jenis penelitian korelasional yang bertujuan melihat korelasi antar variabel berdasarkan data yang ada (Sandjojo, 2011). Sehingga dengan Penelitian kuantitatif dihasilkan ukuran yang objektif dengan pendekatan analisis matematik/statistik secara data numerik antar variabel yang ditelitinya (Marwan, dkk, 2023).

b). Populasi dan Sampel

Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Sungai Mas Kabupaten Aceh Barat, terdapat 9 sekolah yang berjumlah 89 orang guru. Sampel semua guru diambil karena terbatasnya populasi.

c). Definisi Operasional Variabel

Penelitian menggunakan variable independent yakni kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan variable terikat (dependent) yakni kinerja guru. Dengan Model analisis regresi berikut:



Gambar 1. Desain kerangka pemikiran penelitian

Dengan operasional variable berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel dan Dimensi

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
<i>Budaya Sekolah</i> , (X ₁)	Budaya seperangkat nilai-nilai, keyakinan keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai), sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya. (Sumber: Armstrong, 2010)	a. Kesadaran diri b. Keagresifan c. Kepribadian d. Performa e. Orientasi tim (Sumber: Edison, 2016)
<i>servant leadership</i> , (X ₁)	Pemimpin dengan prinsip <i>servant leader</i> , adalah pemimpin yang bisa member-dayakan orang lain melalui teladan, bimbingan, kepedulian, pemahaman, kepekaan, kepercayaan, apresiasi, dorongan semangat, penguatan, dan visi bersama (Sumber: D’Souza; 2007)	1). Keterampilan Konseptual, 2). Kesembuhan Emosional, 3). Pemberdayaan, 4). Perilaku Beretika, 5). Menghargai Komunitas,

		6). Membantu bawahan yang tumbuh menuju kesuksesan, dan 7). Perhatian untuk bawahan terlebih dahulu (Sumber: Liden, 2005)
Kepuasan kerja (X ₃)	“sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. (Sumber: Robbins, 2003)	1) Pekerjaan itu sendiri 2) Pengawas (supervisi) 3) Rekan kerja. 4) Kesempatan promosi. 5) Gaji (Sumber: Schermerhorn, 2005)
Kinerja guru (Y)	Kinerja atau potensi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang di-dasarkan atas keca-kapan, pengalaman, dan kesungguhan serat waktu. (Sumber: Hasibuan 2007)	1) Kompetensi Pedagogik 2) Kompetensi Kepribadian 3) Kompetensi Sosial 4) Kompetensi Profesional

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

Penelitian menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya. Maka sebelum di analisis dilakukan pemeriksaan akan validitas dan reliabilitasnya.

a). Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dari hasil perhitungan validitas variabel budaya sekolah, terdapat 12 butir pernyataan dinyatakan yang valid, dengan tingkat validitas antara 0,630 sampai 0,831 dan reliabilitasnya tinggi sebesar 48,8%. Sedangkan variabel *servant leadership* diukur oleh 9 butir pernyataan yang valid antara 0,672 sampai 0,826 dengan tingkat reliabilitasnya 94,3%. Sementara kepuasan kerja diukur oleh 10 butir pernyataan yang valid antara 0,503 sampai 0,776 dengan tingkat reliabilitasnya 88,0%. Dan kinerja guru dengan menggunakan 19 butir pernyataan dengan nilai validitasnya antara 0,385 sampai 0,764 dengan tingkat reliabilitasnya 89,5%.

b). Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan tanggapan responden (sampel 89 guru) yang menilai kondisi budaya sekolah sebagai faktor pendukung kerja, melalui penilaian dari dimensi: Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, dan Orientasi Tim, diperoleh umumnya guru menilai setuju mendukung kerja guru (41,57%), namun masih ada sekitar 10,86% menyatakan kurang. Dari pembobotan jawaban atau penilaian guru tersebut diperoleh skor (bobot) total penelitian 4665, sementara skor idealnya yakni 5340 maka tingkat pencapaian budaya sekolah sudah baik mencapai 87,34%.

Berdasarkan tanggapan guru mengenai faktor *Servant Leadership* dari Kepala sekolah mereka, baik gaya kepemimpinan dan kemampuan kepala sekolah, umumnya guru menyatakan kepala sekolah sudah menerapkan gaya kepemimpinan *servant leadership* dengan baik, yakni terdapat 50,19% menyatakan sangat setuju dan 34,08% setuju, hanya 15,73% diantaranya menyatakan masih kurang. Dengan tingkat pencapaian aspek kepemimpinan dengan cara *servant leadership* yang diterapkan Kepala sekolah sudah baik mencapai 86,89%.

Berdasarkan tanggapan responden (guru) mengenai faktor kepuasan kerja guru, diperoleh terdapat 41,91% para guru sudah merasa puas dan 45,28% sangat puas menjadi guru dan bekerja selama ini, baik sebagai pendidik, pembina dan pengasuh siswa sebagai guru kelas SD. Berdasarkan skor penelitian diperoleh nilai total bobot variabel kepuasan kerja sebesar 3849, jika dibandingkan dengan skor ideal yakni 4450, maka tingkat pencapaian kepuasan kerja guru SD sudah baik mencapai 86,49%.

Untuk mengukur variabel kinerja guru menilai kompetensi yang dimiliki guru, baik aspek pedagogik, kepribadian, sosial dan kompetensi profesional guru, terdapat tingkat kinerja guru dari masing-masing dimensi kompetensi guru, yakni aspek pedagogic 89,04%, aspek kepribadian mencapai 82,17%, aspek sosial sebesar 80,07% dan dari aspek profesional guru mencapai 81,97%. Secara rata-rata kinerja guru dari ke-empat kompetensi guru telah mencapai 83,31%.

c). Hasil Analisis Statistik (Regresi Berganda)

Data penelitian terhadap 89 sampel guru SD di kecamatan Sungai Mas Kabupaten Aceh Barat, dengan pendekatan penelitian melalui model analisis regresi berganda yang menentukan pengaruh variabel Budaya

sekolah (X_1), *servant leadership* Kepala sekolah (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Untuk hal tersebut digunakan asumsi linier dengan: $Y = 29,291 + 0,466 X_1 + 0,274 X_2 + 0,379 X_3$

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 81,614 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 89 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 4,12. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya sekolah, *servant leadership* Kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SD se kecamatan Sungai Mas Kabupaten Aceh Barat.

d). Pengujian Signifikansi Variabel bebas secara Parsial

Sebagaimana tujuan penelitian yang dipotesiskan untuk dilakukan pengujian dan pembuktian masing-masing variabel bebas atau prediktor terhadap Kinerja guru, maka dilakukan pengujian secara parsial dengan statistik uji-t.

Untuk itu dihitung taksiram nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi ujinya, dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Taksiran Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Reg (Constant)	29.291	3.447		8.497	.000
Budaya	.466	.100	.452	4.640	.000
Servant Leadership	.274	.117	.218	2.350	.021
Kepuasan	.379	.120	.270	3.167	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut:

Hipotesis 1

- Ho: $b_{yx1} = 0$: Budaya sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- H_a: $b_{yx1} \neq 0$: Budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien regresinya: $b_{yx1} = 0,466$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,640 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,98. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga Ho ditolak artinya variabel budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD se-kecamatan Sungai Mas Kabupaten Aceh Barat

Hipotesis 2

- Ho: $b_{yx2} = 0$: *Servant Leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- H_a: $b_{yx2} \neq 0$: *Servant Leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru

Nilai koefisien regresi variable *servant leadership* sebesar $b_{yx2} = 0,274$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,350, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga Ho ditolak arti variabel *Servant Leadership* Kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD se-kecamatan Sungai Mas Kabupaten Aceh Barat

Hipotesis 3

- Ho: $b_{yx3} = 0$: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- H_a: $b_{yx3} \neq 0$: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar $b_{yx3} = 0,379$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,167, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ Sehingga Ho ditolak artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD se-kecamatan Sungai Mas Kabupaten Aceh Barat.

Hasil Analisis Korelasi

Keterkaitan ketiga faktor dugaan awal, bahwa budaya sekolah, *servant leadership* pimpinan sekolah dan faktor kepuasan kerja saling berhubungan secara bersama-sama dan pengaruhnya positif terhadap kinerja guru tersebut, dibuktikan pula dengan ukuran statistik lain yakni koefisien korelasi dan determinasi.

Tabel 3. Taksiran Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Reg	.862 ^a	.742	.733

Dengan nilai koefisien korelasi $R = 0,862$ menunjukkan adanya keterkaitan atau asosiasi positif dan cukup kuat antara faktor-faktor budaya sekolah, servant leadership dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dan berdasarkan nilai *R-Square* atau yang disebut sebagai koefisien determinasinya sebesar $0,742$ menyatakan besaran kontribusi ketiga faktor tersebut yakni budaya sekolah, servant leadership dan kepuasan kerja berdampak sebesar $74,2\%$ atas perubahan pada kinerja guru.

Simpulan (*Conclusion*)

a) Simpulan Analisis Deskriptif

Dari penilaian dan persepsi guru kondisi budaya sekolah yang mereka rasakan dan laksanakan sudah dianggap baik dengan tingkat pencapaian budaya sekolah mencapai $87,34\%$.

Juga berdasarkan tanggapan guru mengenai faktor *Servant Leadership* dari Kepala sekolah mereka, baik gaya kepemimpinan dan kemampuan kepala sekolah, memainkan peran dan fungsinya, umumnya guru merasakan Pimpinan sudah menerapkan gaya kepemimpinan servant leadership dengan baik. Secara kuantitatif tingkat pencapaian aspek kepemimpinan dengan cara *servant leadership* yang diterapkan Kepala sekolah sudah baik mencapai $86,89\%$.

Perihal kepuasan kerja guru bagian yang penting dalam bekerja secara baik dan bertanggungjawab, dirasakan Sebagian besar guru sudah baik, ditandai dari adanya kedisiplinan, tanggungjawab, kooperatif, atau adanya dukungan tim kerja dan terpenuhi kebutuhan hidup yang layak. Tingkat pencapaian kepuasan kerja guru SD di kecamatan Sungai Mas sudah baik mencapai $86,49\%$.

Hasil penilaian Kepala sekolah, baik aspek pedagogik, kepribadian, sosial dan kompetensi professional guru. Menunjukkan terdapat tingkat kinerja guru dari masing-masing dimensi kompetensi guru, yakni aspek pedagogic $89,04\%$, aspek kepribadian mencapai $82,17\%$, aspek sosial sebesar $80,07\%$ dan dari aspek professional guru mencapai $81,97\%$. Secara rata-rata kinerja guru dari ke-empat kompetensi guru telah mencapai $83,31\%$, hal ini masuk kategori baik.

b). Simpulan Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil uji statistic dari pembobotan data persepsi yang diperoleh dari hasil kuesioner setiap variabel, ditemukan bahwa:

- (1). Variabel Budaya sekolah, *Servant leadership* Kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SD se kecamatan Sungai Mas Kabupaten Aceh Barat, dengan besaran $74,2\%$.
- (2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, budaya sekolah memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja guru. Jika budaya sekolah dapat ditingkatkan sebesar 10% dari kondisi normal, maka ikut meningkatkan pula secara signifikans kinerja guru sebesar $4,66\%$.
- (3). Juga terbukti terdapat pengaruh positif dan cukup meyakinkan faktor kempemimpinam Kepala sekolah dengan menerapkan gaya kepemimpinan *Servant leadership* terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di kecamatan Sungai Mas. Lebih jauh statistik ini dapat diartikan, manakala adanya praktik upaya meningkatkan praktik gaya *servant leadership* para Kepala sekolah SD sebesar 10% dari kondisi normal, maka ikut meningkatkan pula secara signifikans kinerja guru sebesar $2,74\%$.
- (4). Hasil analisis data berikutnya, membuktikan terdapat pengaruh yang signifikans dan positif aspek kepuasan kerja pada kinerja guru SD di kecamatan Sungai Mas kabupaten Aceh Barat. Jika kepuasan kerja guru meningkatkan 10% akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru rata-rata $3,79\%$.

DAFTAR PUSTAKA (*References*)

- 1) Armstrong (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia. Komputindo. Jakarta.
- 2) Aan Komariah & Cepy Triatna (2005). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara.

- 3) Anwar P Mangkunegara dan Tinton R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in The Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, Vol 3 Issue 8 : 318-328
- 4) Bakry, Syamril (2020). Pengaruh Servant Leadership terhadap Nilai Kinerja Guru, *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, Vol 5 No 1,
- 5) Brahmansari dan Paniel Siregar (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteina prima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7 (1), Februari 2009
- 6) Deni. Riadi, Sukisno S, Maria, Siti (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Volume 14 Nomor 2*.
- 7) D'Souza, A. (2007). *Proactive Visionary Leadership*. Trisewu Nagawarsa.
- 8) Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- 9) Greenleaf & Spears (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press
- 10) Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 11) Indermun, M. V., & Saheed Bayat, M. (2013). The Job Satisfaction-Employee Performance Relationship: A Theoretical Perspective. *International Journal of Innovative Research in Management*, 2(1), 1-9
- 12) Jasmani & Mustofa, Syaiful. (2013). *Supervisi Pendidikan: Trobosan Baru dalam. Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-. Ruzz Media
- 13) Kreitner dan Kinicki (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- 14) Liden, R. C., Wayne, S. J., Zaho, H. & Henderson, D. (2005). "Development of a multidimensional measure of servant leadership". *Paper presented at the meeting of the Southern Management Association, Charleston*.
- 15) Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- 16) Ma'mur, Jamal. (2012). *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di. Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press
- 17) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 18) Mas'ud Fuad. (2002). *Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta. Edisi Pertama, CV. Cahaya.
- 19) Northouse, P. G. (2019). *Kepemimpinan Teori dan Praktik, edisi keenam*. Indeks.
- 20) Nugraha, S. A., & Setiawan, R. 2016. Perancangan Sistem Informasi Pengolahan Administrasi Keuangan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Assalam Garut. *Jurnal Algoritma Sekolah Tinggi Teknologi Garut* ISSN: 2302-7339, 13(1).
- 21) Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- 22) Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* Edition. 15. New Jersey: Pearson Education.
- 23) Robbins, Stephen. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- 24) Sandjojo, N. (2011). *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Pustaka Sinar Harapan.
- 25) Schermerhorn (2005). *Management* 8th ed, John Wiley & Sons, Inc, USA
- 26) Sendjaya, S., & Pekerti, A. (2010). Servant leadership as antecedent of trust in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(7), 643–663.
- 27) Siti Honiah Mujiati (2020). Pengaruh Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ma'arif NU 1 Karanggambas Kecamatan Padamara Kabupaten Purbalingga, *Jurnal Cakrawala: Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Studi Sosial*, Vol.4 No.2 Th 2020, P-ISSN: 2580-9385, E-ISSN: 2581-0197
- 28) Sugeng Prayoga & Safrida Yuniati (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram, *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, Maret 2019. Vol.5, No.1 e-ISSN: 2442-7667
- 29) Wagiran. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Teori dan Implementasi)*. Sleman: DEEPUBLISH.
- 30) Zubaidah, S. (2015). Pengaruh Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 Pabelan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*.