

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP NILAI
KINERJA GURU T **KABUPATEN MUSI RAWAS****



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan
Pendidikan Program Sarjana (S-1)
Pada Program Studi Manajemen**

Oleh :

**CATUR PUSPITA SARI
NIM : 218.01.0029**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
2022**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



**PENGARUH *SERVAN* *ERSHIP* TERHADAP NILAI
KINERJA GURU TK DI KABUPATEN MUSI RAWAS**

Oleh :

CATUR PUSPITA SARI

NIM : 218010029

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si

Dr. Erna Siaga, S.P

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi Dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan**

Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Pada hari Sabtu tanggal 20 bulan Desember tahun 2022 telah dilaksanakan sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.

Nama : Catur Puspita Sari

NIM : 218.01.0029

Judul Skripsi : Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Nilai Kinerja Guru TK di Kabupaten Musi Rawas

Komisi Penguji

Ketua : Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si (.....)

Sekretaris : Dr. Erna Siaga, S.P (.....)

Anggota : Supriyanto, SP, SE, M.Si (.....)

**Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Universitas Bina Insan**


Surajiyo, SE., MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

- 
- ♥ *Apapun yang terjadi selama nafas masih berhembus kita harus melanjutkan cerita hidup ini. "Apapun takdirnya, terima saja" Allah yang paling tau cerita terbaik seperti apa untuk kita.*
 - ♥ *Semangatlah dalam meraih cita-cita untuk mendapatkan keinginan yang sudah kita impikan jangan melihat kebelakang lihatlah maju kedepan, sabar dan terus semangat yakinlah kita pasti bisa.*

Kuucapkan terima kasih kepada:

- ♥ *Kedua orang tuaku, Ayahku Kaliman dan Ibuku Sukatinah yang telah menyayangiku tanpa batas, membimbing, mendidik dan membesarkanku hingga aku tumbuh menjadi wanita yang kuat.*
- ♥ *Mamasku tercinta Mugiman terimakasih, kamu selalu menjadi bagian dari setiap prosesku, terimakasih sudah bekerja sama dengan baik telah mendampingiku dan selalu memberikan motivasi dan semangat selama ini.*
- ♥ *Keluargabesaraku terimakasih selalu memberikan bantuan dan dukungan serta selalu memberikan semangat kepadaku.*
- ♥ *Pembimbingku, Bapak Dr. Dheo Rimvano, SE., M.Si Ibu Dr. Erna Siaga, S,P dan Bapak Supriyanto, SP. SE. MM terimakasih banyak untuk semua waktu kalian, motivasi, dan bimbingannya selama ini yang selalu penuh kesabaran.*
- ♥ *Sahabat-sahabatku seperjuangan Universitas Bina Insan Lubuklinggau, semoga sukses semua.*
- ♥ *Almamaterku.*

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Catur Puspita Sari

NIM : 218.01.0029

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Agustus 2022
Penulis

Catur Puspita Sari
218010029

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama :Catur Puspita Sari

Tempat / Tanggal Lahir :Lubuklinggau, 31 Agustus 2000

Jenis Kelamin :Perempuan

Agama :Islam

Alamat :Jln.Handayani Rt.03 Kelurahan Margorejo
Kecamatan Lubuklinggau Utara 1 Kota Lubuklinggau

Pendidikan

- SD :SD Negeri 83 Kota Lubuklinggau
- SMP :SMP Muhammadiyah 2 Tugumulyo
- SMA :SMA Negeri Tugumulyo

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Catur Puspita Sari (2022). *The Influence of Servant Leadership on the Performance Value of Kindergarten Teachers in Musi Rawas Regency.* Undergraduate thesis (S1) at Insan University. Advisor I Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Sc. Advisor II Dr. Erna Siaga, S.P.



ABSTRAC

Servant leadership is a leadership concept that is intended as a form of leadership that is oriented towards serving the interests of subordinates so that they become more prosperous. The practice of servant leadership can also be implemented in educational institutions. Schools as educational institutions carrying out the education and learning process for students is largely determined by the leadership practices carried out by the principal. This study aims to analyze the effect of servant leadership on teacher performance in Musi Rawas Regency. Quantitative research method using regression analysis, research variables are servant leadership (X) and teacher performance scores (Y), the number of samples is 97 teachers in Musi Rawas Regency. Based on the regression analysis, a significant value of $0.02 < 0.05$ was obtained, so it was concluded that the variable x had an effect on the variable Y. The t value obtained $t_{count} > t_{table}$ ($14.412 > 1.661$) so that H_0 was rejected, meaning that there was an influence of servant leadership on the teacher's performance score. With the Regression Equation formed is $Y = 4.094 + 0.448X$.

Keywords: *Servant leadership, teacher performance scores*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur saya ucapkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program sarjana (S-1) pada Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan skripsi ini, baik dari segi isi maupun dari segi penulisan. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan skripsi ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

Untuk selanjutnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Kaliman dan Ibu Sukatinah orang tua tersayang yang telah banyak berkorban memberikan dukungan dan bantuannya, serta keluarga besar dan Mams tercinta Mugiman terimakasih atas semua jasa-jasanya, memberikan semangat dan doa terbaik untuk saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo, M.M. selaku Rektor Universitas Bina Insan yang telah memberikan motivasi untuk dapat segera menyelesaikan skripsi ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Bapak Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial H Universitas Bina Insan yang telah memberikan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Surajiyo, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan yang memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si pembimbing I dan Ibu Dr. Erna Siaga, S.P selaku pembimbing II terimakasih telah banyak memberikan bimbingan dan arahan untuk dapat segera menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
6. Bapak Supriyanto, SP. SE. MM selaku dewan peguji, terimakasih telah memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
7. Bapak Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Rawas dan seluruh staf pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Rawas terimakasih telah memberikan izin dalam proses penelitian skripsi ini.
8. Kepada Bapak/Ibu seluruh Guru TK di Kabupaten Musi Rawas terimakasih atas partisipasi dalam proses penelitian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen dan Staf Karyawan Universitas Bina Insan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Agustus 2022

Penulis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Persetujuan Tim Penguji	iii
Halaman Motto Dan Ucapan Terimakasih.....	iv
Halaman Pernyataan	v
Halaman Daftar Riwayat Hidup.....	vi
<i>Abstract</i>	vii
Abstrak.....	viii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Batas Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Literatur	8
2.2 Penelitian yang Relevan	16
2.3 Kerangka Berpikir	20
2.4 Hipotesis	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	23
3.2 Desain Penelitian.....	24
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	25
3.4 Populasi dan Sampel	26
3.5 Sumber Data	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data	29

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.7 Instrumen Penelitian.....	30
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas	32
3.9 Uji Asumsi Klasik	33
3.10 Teknis Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.2 Hasil Validitas dan Reliabilitas	37
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	42
4.3 Hasil Uji Hipotesis	45
4.4 Pembahasan	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Saran	54
Daftar Pustaka	
Lampiran-Lampiran	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jenjang Pendidikan Guru TK Kabupaten Musi Rawas.....	4
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	23

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.3 Populasi Penelitian.....	27
Tabel 3.4 Sampel Penelitian.....	28
Tabel 3.5 Instrumen Penelitian.....	31
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas <i>Servant Leadership</i>	38
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Nilai Kinerja Guru	39
Tabel 4.3 Hasil Analisis Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Linieritas Variabel X dan Y	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel X	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Korelasi Variabel X dan Y	47
Tabel 4.8 Koefisien Korelasi.....	47
Tabel 4.9 Hasil Uji-t <i>Servant Leadership</i>	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	24

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	42
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)	43



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



1.1. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan dipandang sebagai salah satu unsur yang dapat membawa kemajuan dan peningkatan kualitas hidup suatu bangsa dalam menghadapi era kemajuan. Peran seorang guru menjadi faktor utama dalam memajukan dunia pendidikan guna mempertahankan kualitas pendidikan diberbagai situasi dan kondisi dalam perubahan dan pembaruan baik secara cepat maupun tepat (Oktaviani & Putra, 2021).

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Bab I Pasal 1 menjelaskan bahwa peran dari seorang guru yang profesional adalah memiliki tujuan atau tugas utama dalam mendidik, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Oleh karena itu perlunya seorang pendidik untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih baik, agar dapat berkembangnya ilmu pengetahuan dalam kemajuan zaman yang serba cepat dan canggih seperti sekarang ini dengan komponen melalui kinerjanya.

Kinerja dapat diartikan sebagai tuntutan dalam pekerjaan yang digambarkan melalui hasil kerja yang ingin dicapai oleh seseorang (Oktaviani & Putra, 2021). Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam mencapai tujuannya baik secara kualitas dan kuantita. Kualitas hasil pendidikan yang baik dapat dilihat dari nilai kinerja guru dalam usaha mengajarnya. Dengan demikian dapat dikatakan berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan dari nilai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kinerja guru tersebut. Seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri. Faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru salah satunya dipengaruhi oleh faktor eksternal dalam hal ini dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan penting dalam mengarahkan dan mengupayakan pendidikan dalam menjalankan fungsinya yang dimaksud dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) yang menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai tugas dan wewenang untuk memerintahkan bawahan dengan gaya kepemimpinan masing-masing.

Salah satu bentuk dari gaya kepemimpinan yang mendukung nilai kinerja guru salah satunya adalah dengan pemberian *servant leadership* atau gaya kepemimpinan yang melayani, dimana kepala sekolah menjadi pelayan, yang harus siap membantu seorang guru menyikapi permasalahan yang timbul dengan tujuan memberikan hasil nilai kinerja yang lebih baik, demi tercapainya kebutuhan bawahan.

Servant leadership merupakan konsep yang pertama kali diperkenalkan oleh Greenleaf (1970) dengan bukunya yang berjudul *The Servant as Leader*. *Servant leadership* sangat membantu dalam merealisasikan tujuan yang telah direncanakan dimana secara tidak langsung dapat memberikan dampak pada nilai kinerja guru, baik secara menyeluruh pada kehidupan personal dan profesional. Tantangan yang harus dilakukan untuk menjadi seorang pemimpin yang melayani

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang pertama seorang pemimpin harus sanggup untuk memulai dengan cara melakukan suatu perubahan dan cara pandang, dan perilaku dahulu.

Penerapan *servant leadership* mendorong suatu hubungan kearah yang lebih baik dimana sangat cocok dilakukan dalam suatu organisasi yang mengutamakan pelayanan dan kasih sayang (Surya & Susanti, 2021). *Servant leadership* harus senantiasa melekat dalam jiwa seorang pemimpin jika hal ini tidak ada dalam jiwa seorang pemimpin maka akan terjadi suatu permasalahan dalam kepemimpinan, masalah pertama dapat dilihat dari belum maksimalnya dalam memahami dan mendalami bawahan, menyamakan persepsi dalam hal untuk mencapai tujuan organisasi serta kepentingan organisasi, masalah kedua belum maksimalnya arus komunikasi pimpinan dan bawahan dalam hal kejelasan informasi, penerangan kegiatan organisasi dan masalah ketiga masih minimnya penyediaan fasilitas ditunjukan melalui fasilitas yang disediakan serta alat pencapaian tujuan.

Nilai kinerja guru yang kurang maksimal juga akan memberikan dampak atau masalah bagi kualitas pendidikan yang pertama belum maksimalnya kemampuan guru dalam melaksanakan program kerja sehingga kurangnya nilai kinerja guru, kedua masih kurangnya *servant leadership* dan belum sepenuhnya diterapkan oleh pemimpin sehingga berpengaruh terhadap nilai kinerja guru, ketiga kinerja yang dicapai belum maksimal atau belum sesuai dengan tujuan yang telah dicapai. Penilaian terhadap nilai kinerja guru harus lebih diperhatikan sebab hal tersebut merupakan penunjang utama keberhasilan sebuah kualitas pendidikan atau unit lingkungan kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 1.1

Jenjang Pendidikan Guru Taman Kanak-Kanak di Kabupaten Musi Rawas

NO	NAMA KECAMATAN	URU	JENJANG PENDIDIKAN GURU					
			SMP	SMA	D1,2,3	S1	S2	
1.	BTS ULU CECAR	88	88	2	62	3	21	-
2.	JAYA LOKA	60	60	1	45	2	12	-
3.	MEGANG SAKTI	113	113	-	63	8	42	-
4.	MUARA BELITI	53	53	-	30	3	19	1
5.	MUARA KELINGI	114	114	1	80	-	32	1
6.	MUARA LAKITAN	94	94	-	69	3	21	1
7.	PURWODADI	54	54	-	23	4	27	-
8.	SELANGIT	48	48	-	23	2	23	-
9.	SUKAKARYA	37	37	-	14	-	23	-
10.	STL ULU TERAWAS	64	64	2	42	2	17	1
11.	SUMBER HARTA	38	38	-	19	2	17	-
12.	TIANG PUMPUNG KEPUNGUT	34	34	-	26	-	8	-
13.	TUAH NEGERI	55	55	-	37	4	14	-
14.	TUGUMULYO	115	115		53	6	55	1
	JUMLAH	967	967	6	586	39	331	5

Sumber: Data Guru TK Kabupaten Musi Rawas Tahun 2021

Tabel di atas merupakan salah satu penilaian kinerja guru dari jenjang pendidikan. Guru Taman Kanak-Kanak di Kabupaten Musi Rawas yang memiliki jenjang pendidikan yang berkualitas dengan pendidikan paling rendah SMP dan paling tinggi SMA, dengan rata-rata SMA dan S1.

Taman Kanak-Kanak di Kabupaten Musi Rawas merupakan salah satu lembaga pendidikan yang menciptakan kemajuan terhadap kualitas proses pendidikan. Oleh karena itu diperlukan pemimpin kepala sekolah dan nilai kinerja guru yang berkualitas. Agar kualitas nilai guru terus berkembang atau meningkat dan dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional maka dibutuhkan *servant leadership* dan nilai kinerja guru yang baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai nilai kinerja guru yang salah satunya dipengaruhi oleh *servant leadership* dengan menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan *servant leadership* dalam meningkatkan nilai kinerja guru. Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Nilai Kinerja Guru TK Di Kabupaten Musi Rawas”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan diatas maka peneliti memaparkan identifikasi permasalahan yang dilihat dari hasil survei awal melalui kegiatan wawancara terhadap guru Taman Kanak-Kanak Aisyiyah Bustanul Athfal yang berada di Kecamatan Tugumulyo yaitu, TK ABA Nawangsasi, TK ABA Dwijaya, TK ABA Srikaton.

1. *Servant Leadership*

- a. Belum maksimalnya dalam memahami dan mendalami bawahan, menyamakan persepsi dalam hal untuk mencapai tujuan organisasi serta kepentingan organisasi.
- b. Belum maksimalnya arus komunikasi pimpinan dan bawahan dalam hal kejelasan informasi, penerangan kegiatan organisasi.
- c. Masih minimnya penyediaan fasilitas ditunjukkan melalui jenis fasilitas yang disediakan serta alat pencapaian tujuan organisasi.

2. Nilai Kinerja Guru TK

- a. Belum maksimalnya kemampuan guru dalam melaksanakan program kerja sehingga kurangnya nilai kinerja guru.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Masih kurangnya *servant leadership* dan belum sepenuhnya diterapkan oleh pemimpin sehingga berpengaruh terhadap nilai kinerja guru.
- c. Kinerja yang dicapai belum maksimal atau belum sesuai dengan tujuan yang telah dicapai.

1.3. Rumusan Masalah

Banyak temuan dari hasil studi yang menekankan terhadap kausalitas antara *servant leadership* terhadap nilai kinerja untuk meneliti ulang, seperti yang diteliti oleh Aji & Palupiningdyah (2016), Pohan (2021), Sandra & Suwadana (2018). Namun, penelitian mereka pada umumnya hanya meneliti pada kinerja karyawan dalam perusahaan atau PT.

Praktik penelitian dengan menguji variabel tersebut pada unit lembaga sekolah atau instansi pendidikan masih sangat minim dilakukan, seperti pada penerapan *servant leadership* pada nilai kinerja guru. Meski *servant leadership* pada nilai kinerja karyawan dalam perusahaan atau PT berpengaruh signifikan dan positif. Namun, jika *servant leadership* dihadapkan pada situasi kinerja guru, maka perlu dilakukan pengujian, karena setiap pemimpin atasan memiliki gaya kepemimpinan sendiri-sendiri atau mempunyai gaya kepemimpinan berbeda tidak sama dengan orang lain.

Maka menarik untuk dilihat apakah berpengaruh atau tidak *servant leadership* terhadap nilai kinerja guru. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan tersebut, maka penulis mengangkat pertanyaan penelitian yaitu bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap Nilai Kinerja Guru TK di Kabupaten Musi Rawas?

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.4. Batasan Masalah

Agar masalah ini tidak terdampar dari permasalahan yang akan dibuat oleh peneliti, maka penelitian tidak akan membahas dari permasalahan “Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Nilai Kinerja Guru TK di Kabupaten Musi Rawas”.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap Nilai Kinerja Guru TK di Kabupaten Musi Rawas?

1.6. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi pihak yang ingin mempelajari masalah SDM khususnya yang berkenaan dengan Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Nilai Kinerja Guru TK di Kabupaten Musi Rawas.

b. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Dapat memberikan masukan positif dan informasi bagi pemimpin, Kepala Sekolah dan para Guru TK di Kabupaten Musi Rawas, untuk lebih baik dalam meningkatkan kualitas nilai kinerja guru terkait dengan *Servant Leadership* terhadap Nilai Kinerja Guru.

c. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan agar mampu mengemukakan pendapat tentang suatu hal yang pernah dilihat serta menerapkan secara logis, teratur dan sistematis serta dapat dipertanggung jawabkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Literatur

2.1.1. Pengertian *Servant Leadership*

Servant leadership atau kepemimpinan yang melayani adalah konsep yang pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf (1970). *Servant leadership* merupakan kepemimpinan yang melayani dalam mendahulukan bawahan lebih dulu yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati untuk melayani kebutuhan pengikut. Sebagai prioritas utama dalam menyelesaikan sesuatu bersama dengan orang lain, membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama dan memiliki keinginan kuat untuk melayani, memimpin dan yang terpenting adalah mampu menggabungkan keduanya sebagai hal saling memperkuat secara positif (Hutahaeon, 2021).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* merupakan suatu gaya kepemimpinan yang melayani dalam seorang pemimpin

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang mengutamakan pelayanan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh bawahan, dalam meningkatkan nilai kinerja yang lebih baik.

2.1.2. Karakteristik *Servant Leadership*





Menurut Spears (2010) terdapat sepuluh karakteristik *servant leadership*, sebagai berikut :

1. Mendengarkan (*Listening*) Secara aktif dapat mencairai terkait perasaan orang lain, pendapat, ide dan juga harus diikuti dengan kemauan besar dalam mempertimbangkan ide pengikut, bahkan terhadap ide yang paling aneh sekaligus.
2. Empati (*Empathy*) Level yang lebih tinggi dari mendengarkan yaitu ketika pemimpin dapat menjadikan atau menempatkan diri mereka dalam situasi orang lain.
3. Penyembuhan (*Healing*) Seorang pemimpin mampu menyembuhkan atau mengurangi emosional, hubungan antara diri sendiri dan juga dengan orang lain, karna hubungan merupakan kekuatan untuk menciptakan suasana emosional yang sehat dalam organisasi.
4. Kesadaran (*Awareness*) Kesadaran artinya membangunkan seorang pemimpin dalam melihat kenyataan, dalam berfikir di luar realita sehari-hari untuk mencari situasi dan posisi yang sama atau lebih terintegrasi.
5. Persuasi (*Persuasion*) Persuasi artinya seorang pemimpin yang melayani berusaha untuk meyakinkan orang lain dari pada memaksa kepatuhan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6. **Konseptualisasi (*Conceptualization*)** Kemampuan seseorang pemimpin yang memandang atau  diluar realita dalam basis jangka panjang dan mempunyai mimpi .
7. **Kejelian (*Foresight*)** Seorang pemimpin harus teliti dalam memahami pelajaran dari masa lalu dan realita saat ini.
8. **Keterbukaan (*Stewardship*)** Seorang pemimpin harus menekankan sifat keterbukaan serta persuasi dalam membangun suatu kepercayaan dari diri orang lain.
9. **Komitmen untuk Pertumbuhan (*Commitment to the Growth of People*)** Seorang pemimpin harus mampu membawa pengikut berkembang kearah yang lebih baik atau positif dalam meningkatkan pertumbuhan professional karyawan dan organisasi.
10. **Membangun Komunitas (*Building Community*)** Suatu organisasi harus berpotensi menjadi satu komunitas dalam anggotanya dan mempunyai komitmen satu dengan yang lain yang bernilai positif serta berkomunikasi dengan efektif guna menyelesaikan masalah.

2.1.3. Indikator *Servant Leadership*

Menurut bawahan Barbuto & Wheeler (2016) terdapat delapan indikator *servant leadership*, sebagai berikut :

- a. **Tindakan (*Altruistic calling*)** Gambaran dari seorang pemimpin yang kuat dalam hal membuat perubahan positif pada kehidupan orang lain dan meletakkan kepentingan orang lain di atas kepentingan sendiri dimana

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pemimpin akan berusaha bekerja keras untuk memenuhi keutuhan bawahan.



- b. Empati (*Emotional he*) Menggambarkan komitmen dari seorang pemimpin untuk meningkatkan dan mengebalikan semangat bawahan dari ketakutan atau masalah.
- c. Bijaksana (*Wisdom*) Gambaran dari seorang pemimpin yang mudah memahami situasi di lingkungannya serta pemimpin memahami dampak dari situasi tersebut.
- d. Mencari Solusi (*Persuasive mapping*) Gambaran dari seorang pemimpin dalam sejauh mana mempunyai keterampilan dalam memecahkan persoalan atau masalah.
- e. Tumbuh (*Organizationl stewardship*) Gambaran dari seorang pemimpin dalam menyikapi organisasi untuk membuat kontribusi positif dalam lingkungannya.
- f. Berjiwa Sosial (*Humility*) Menggambarkan kerendahan hati dalam jiwa seorang pemimpin dalam melihat menghargai hasil prestasi orang lain dari pada prestasi sendiri.
- g. Visioner (*Vision*) Gambaran dari seorang pemimpin dalam mencari komitmen pada semua anggota organisasi terhadap suatu visi bersama dengan mengajak anggota dengan tujuan untuk menentukan suatu masa depan dalam organisai untuk merealisasikan visi bersama.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- h. Melayani (*Service*) Gambaran dari seorang pemimpin dalam sejauh mana pelayanan dipandang sebagai prioritas utama dari kepemimpinan dan seorang pemimpin melimpahkan pelayanan kepada bawahan.



2.1.4. Definisi Penilaian

Menurut Warella *et al.*, (2021) penilaian atau nilai kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan istilah *performance appraisal* yaitu penilaian secara terstruktur atau teratur pada kinerja pegawai atau guru dengan menggunakan cara yang struktur dalam mencapai tujuan pada organisasi. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan seorang guru dalam melakukan pekerjaannya sehingga secara dini kita dapat mengetahui masalah atau kendala yang dihadapi, ketika melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian, serta pertumbuhan dari seorang pegawai atau guru dalam suatu organisasi.

2.1.5. Definisi Kinerja Guru

Menurut Fauzi (2020) kinerja pada dasarnya adalah wujud kerja seseorang pada suatu unit organisasi dimana seseorang bekerja. Dalam manajemen kinerja fokus utama yang menjadi pusat perhatian dan objek pembahasannya adalah prestasi kerja, kinerja dan unjuk kerja karyawan. Kinerja atau *performance* merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugasnya, dimana karyawan tersebut dapat menggunakan segala kemampuan pengetahuan, serta tenaga kerja yang profesional, berpengalaman,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

cakap dalam kinerjanya. Kinerja dapat diukur berdasarkan kemampuan, *skill*, dan *attitude* pada setiap saat melaksanakan tugasnya.

2.1.6. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Bairizki (2020) tujuan penilaian kinerja guru yaitu sebagai berikut:

1. Upaya perbaikan kinerja baik karyawan maupun para pemimpin saling bersatu dalam bentuk pelaksanaan dan tindakan sebagai tujuan untuk memperbaiki dan mengevaluasi kinerja di masa yang akan datang bagi seluruh kinerja dalam organisasi.
2. Penyesuaian kompensasi membantu para pengambil keputusan atau seorang pemimpin dalam memberikan kompensasi bagi karyawan dengan tujuan penghargaan atas dasar kontribusi yang diberikan. Penyesuaian kompensasi dapat dilihat dari *merit system* yaitu sistem pemberian kompensasi dilihat dari prestasi atau kinerja karyawan.
3. Keputusan penempatan dan pemberhentian karyawan hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan oleh manajemen untuk menentukan keputusan penempatan baik promosi, rotasi, transfer, dan demosi. Selain itu bertujuan untuk memudahkan manajemen dalam pengambilan keputusan dalam mempertahankan atau memperhentikan karyawan yang dinilai tidak produktif.
4. Mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pada karyawan melalui program pelatihan yang tepat sehingga kegiatan

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

pelatihan dapat berjalan sesuai kebutuhan perusahaan atau organisasi.

Pengembangan pada karyawan yang tepat dapat meningkatkan kompetensi sehingga dapat memanfaatkan pada kinerja di masa yang akan datang.



5. Perencanaan dan pengembangan karir hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk membantu manajemen dalam menyesuaikan perencanaan, pengembangan karir pada karyawan terhadap nilai potensi yang dimiliki. Kompetensi karyawan yaitu berupa pemahaman, keterampilan, pengetahuan, motivasi serta karakteristik individu lainnya yang dapat diketahui melalui evaluasi oleh manajemen.
6. Mengetahui dan mencegah ketidakakuratan informasi ketidakakuratan informasi dapat memberikan masalah yang buruk pada keputusan yang diambil oleh manajemen. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk membantu para pembuat kebijakan dan pengambil keputusan yang digunakan untuk menyusun dan melaksanakan berbagai program HRD atau tenaga kerja dalam merencanakan pekerjaan, penempatan, pelatihan, dan pengkajian.
7. Meminimalisir konflik internal upaya pertama yang harus dilakukan untuk meminimalisir konflik internal atau mencegah terjadinya konflik adalah dengan keterbukaan penilaian kinerja pada setiap karyawan.
8. Menghadapi tantangan eksternal hasil dari penilaian atau evaluasi kinerja dapat digunakan manajemen untuk mengetahui kekuatan, potensi, hambatan kerja pada karyawan. Sehingga seorang manajemen dapat mengambil

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

langkah strategis atau tepat untuk digunakan dalam mempertahankan kinerja pada karyawan yang tinggi atau baik dan sebaliknya untuk meningkatkan kinerja yang rendah atau buruk.

9. Umpan balik (*feedback*) hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk acuan dalam perbaikan kinerja di masa yang akan datang pada karyawan tingkat menengah kebawah dan juga kepada para *top level* yang mempunyai jabatan tertinggi pada manajemen.

2.1.7. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Menurut Mattalata (2018) manfaat kinerja dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi kinerja Guru
 - Meningkatkan motivasi.
 - Meningkatkan kepuasan kerja.
 - Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
 - Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan.
 - Memberikan kesempatan untuk dapat mendiskusikan masalah dalam pekerjaan dan bagaimana cara mereka menyelesaikannya dan memberikan kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan pada kinerja untuk memperbaiki manajemen selanjutnya.
 - Sebagai media yang digunakan untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM.
 - Digunakan dalam mengidentifikasi kesempatan bagi kinerja guru dalam rangka perubahan tugas kerja atau pemindahan kinerja guru.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Manfaat bagi organisasi
- Dapat meningkatkan kualitas organisasi.
 - Dapat meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan.
 - Dapat meningkatkan suatu keharmonisan dalam suatu hubungan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - Dapat digunakan sebagai sarana untuk mempromosikan karyawan yang berpotensi dan kompeten untuk dapat dikembangkan lebih lanjut.

2.1.8. Indikator Penilaian Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2019) indikator penilaian kinerja guru yaitu sebagai berikut:

1. Kerjasama kemampuan dari seorang karyawan dalam bersama-sama dengan orang lain menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan sehingga dapat mencapai tujuan untuk hasil yang sebesar-besarnya.
2. Tanggung Jawab kemampuan pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diserahkan karyawan dengan sebaik mungkin dengan tindakan yang dilakukan.
3. Kepemimpinan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas utama.
4. Kedisiplinan suatu sikap pada diri seseorang sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada aturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Serta sanggup melaksanakan dan tidak menolak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan maka akan menerima sanksi-sanksi



2.2. Penelitian yang Relevan

1. Menurut Prasetyono & Ramdayana (2020) dalam Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Universitas Indraprasta PGRI dengan judul “Pengaruh *servant leadership*, komitmen organisasi, dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru” dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *servant leadership* dan komitmen organisas hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $t_h = 3,370$ dari hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan kontribusi komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja guru sebesar 24,11%. Sedangkan lingkungan kerja fisik tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Jakarta Timur. Hasil perhitungan menyatakan bahwa nilai sig. $0,253 > 0,05$ dan $t_h = -1,154$ dari hasil perhitungan bahwa kontribusi komitmen fisik dalam menurunkan kinerja guru sebesar -3,43% dinyatakan tidak ada pengaruh.
2. Menurut Bakry & Syamril (2020) dalam Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan (JMSP) dengan judul “Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Nilai Kinerja Guru” dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *servant leadership* terhadap nilai kinerja guru dan karyawan di Sekolah Islam Athirah dengan nilai signifikan $0,02 < 0,05$. Hasil hitungan menyatakan bahwa nilai pada korelasi (R) pada

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

servant leadership dan nilai kinerja 0,238 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,057. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel *servant leadership* terhadap nilai kinerja sebesar 5,7%. Sedangkan nilai signifikan dan persamaan regresi sebesar $0,024 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan berpengaruh antara variabel x dan y. karena $t_{table} > t_{hitung}$ ($2,297 > 1,991$) maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena besarnya pengaruh variabel y pada koefisien nilai konstanta yaitu 76,058 dan koefisien regresi pada nilai x sebesar 0,187. Artinya ada pengaruh *servant leadership* dan nilai kinerja.

3. Menurut Pala'langan (2021) dalam Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan dengan judul "Pengaruh *Servant Leadership*, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru" dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:
 - *Servant leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.
 - Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.
 - Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.
4. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan menyatakan bahwa nilai koefisien jalur antara variabel *servant leadership* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,479 dengan $t_{hitung} = 3,400 > t_{tabel} = 1,66$ dan $p\ value = 0,000 < 0,05$ yang artinya *servant leadership* memberikan pengaruh positif sebesar 0,479 kepada kepuasan kerja. Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja ditemukan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

nilai sebesar 0,293 dengan t hitungan = 1,733 > dari t tabel = 1,66 dan p value = 0,042 artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif sebesar 0,293 kepada kepuasan guru. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru hasil nilai sebesar 0,607 dengan t hitungan = 4,938 > dari t tabel = 1,66 dan p value = 0,000 yang artinya disiplin kerja memberikan pengaruh positif sebesar 0,607 kepada kinerja guru. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,039 > 0 dengan hasil nilai t hitungan = 0,198 < dari t tabel = 1,66 dan p value = 0,421 artinya variabel kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

5. Menurut Herson *et al.*, (2020) dalam Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Bisnis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Pelayan Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepercayaan Pada Pimpinan Sebagai Variabel Mediasi” dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:
- Ada pengaruh antara kepemimpinan pelayan terhadap kinerja.
 - Ada pengaruh antara kepemimpinan pelayan terhadap kepercayaan pemimpin
 - Ada pengaruh antara *servant leadership* terhadap kinerja.
 - Ada pengaruh antara *servant leadership* terhadap kinerja melalui kepercayaan pada pimpinan.

Hasil hitungan menyatakan bahwa variabel kepemimpinan pelayan terhadap kinerja mempunyai hasil nilai t sebesar 6,327 statistik dan p value 0,000 artinya dinyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap kinerja dinyatakan ada pengaruh. Variabel kepemimpinan pelayan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terhadap kepercayaan pemimpin didapatkan hasil nilai statistical t value sebesar 24,174 dan p value sebesar 0,000 yang berarti hipotesis penelitian ini di terima atau adanya pengaruh. Variabel *servant leadership* terhadap kinerja menghasilkan nilai statistic t value sebesar 4,121 dan p value 0,000 dalam hal ini diterima, adanya pengaruh. Variabel keempat *servant leadership* terhadap kinerja melalui kepercayaan pada pimpinan diketahui nilai t sebesar 4,108 dan nilai p sebesar 0,000 artinya di terima.

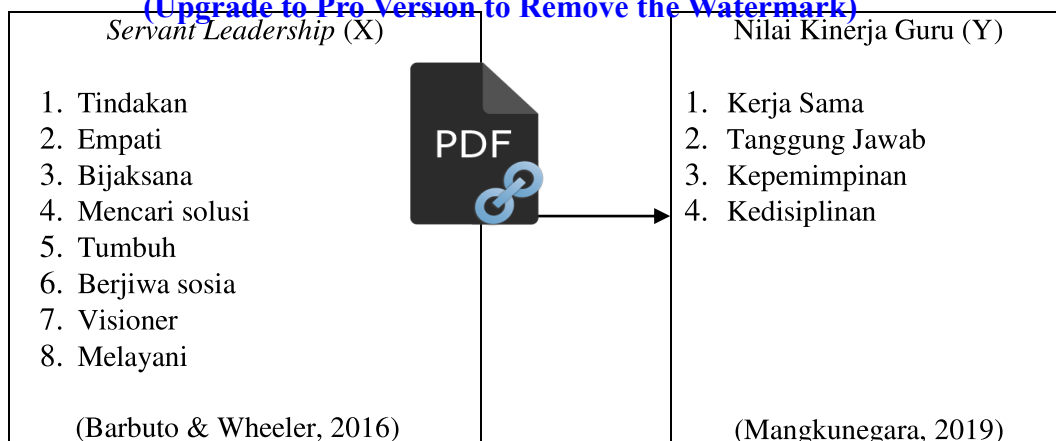
2.3. Kerangka Berpiki

Menurut Sugiyono (2019) kerangka berfikir yang baik dapat menjelaskan secara teoritis pada variabel yang akan diteliti, dijelaskan melalui hubungan antara variabel independen dan dependen. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam skema penelitian ini menggambarkan bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap nilai kinerja guru. *Servant leadership* dapat dipahami sebagai salah satu konsep kepemimpinan yang melayani pada seorang bawahan atau karyawan. Dalam hal ini nilai kinerja guru sebagai salah satu nilai yang didapat dari hasil kerja atau suatu tindakan dari seseorang dalam melakukan wujud kerja dari usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Sumber: Indikator Penelitian Tahun 2022

Gambar di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₀: Diduga *servant leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai kinerja Guru TK di Kabupaten Musi Rawas.

H₁: Diduga *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai kinerja Guru TK di Kabupaten Musi Rawas.

2.4. Hipotesis

2.4.1. Hipotesis Nol

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Lolang (2014), hipotesis nol (H₀) merupakan hipotesis yang menyatakan bahwa perlakuan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel bergantung (yaitu skor) dari populasi. Secara umum perlakuan yang diberikan tidak mengakibatkan perubahan, tidak berpengaruh, tidak ada perbedaan, tidak ada yang terjadi, karena itu disebut hipotesis nol.

Berdasarkan kajian yang diuraikan tersebut mengarah kepada kajian berikut:

H₀: Diduga *servant leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai kinerja Guru TK di Kabupaten Musi Rawas.

2.4.2. Hipotesis Pertama

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Lolang (2014), hipotesis pertama atau hipotesis alternatif merupakan lawan dari hipotesis nol yang menyatakan adanya perlakuan terhadap variabel bergantung artinya bahwa ada perubahan, ada perbedaan, ada hubungan untuk populasi umum. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Bakry & Syamril (2020) bahwa *servant leadership* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan nilai kinerja guru dan karyawan. Dari data analisis yang ditunjukan pada persamaan regresi adalah $Y = 76,058 + 0,187X$. Nilai konstanta sebesar 76,058 yang berarti bahwa pada setiap penambahan 1% variabel *servant leadership* maka terdapat penambahan 18,7% pada variabel nilai kinerja. Artinya faktor kepemimpinan memang menjadi kunci terhadap perubahan dan perbaikan kinerja guru pada sebuah instansi pendidikan dan memberikan nilai positif bagi kinerja guru dalam memotivasi dan melakukan inovasi-inovasi baru untuk mencapai hasil yang diharapkan. *Servant leadership* menjadi daya tarik tersendiri bagi nilai kinerja guru, dengan adanya seorang pemimpin yang melayani yang mau mendengarkan, ada rasa empati dan kededepanan, saling berbagi dan menghargai adalah hal yang sangat diharapkan oleh kinerja guru untuk mendorong hubungan yang lebih baik.

Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tatilu *et al.*, (2014) bahwa penerapan *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan keterangan bahwa karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan yang melayani dengan kepemimpinan yang lainnya adalah keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

memimpin. Berdasarkan kajian-kajian yang diuraikan tersebut mengarah kepada kajian berikut:



H1: Diduga *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai kinerja Guru TK di Kabupaten Musi Rawas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di seluruh lembaga sekolah Taman Kanak-Kanak di Kabupaten Musi Rawas dibawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Rawas, Komplek Perkantoran Pemkab MURA JL. Lintas Sumatera KM 12,5 Muara Beliti Kode Pos 31661.

3.1.2. Waktu Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Waktu Penelitian proposal ini dari proses perencanaan hingga proses pelaporan selesai, terhitung dari Januari sampai dengan bulan Agustus dengan alokasi pembagian waktu dapat dilihat dari table sebagai berikut:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan					
		Januari 2022	Feb- Maret 2022	April 2022	Mei - Juni 2022	Juli 2022	Agustus 2022
1.	Pengajuan Judul	■					
2.	Pengajuan Proposal	■	■				
3.	Perbaikan Proposal		■				
4.	Seminar Proposal			■			
5.	Pengumpulan Data dan Pengelolaan Data				■		
6.	Pengajuan Bab I-V					■	
7.	Perbaikan Bab I-V					■	
8.	Ujian Skripsi						■

Sumber: Diolah Oleh Peneliti Tahun 2022

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu pedoman atau prosedur serta teknik yang digunakan dalam suatu perencanaan didalam penelitian yang bertujuan untuk membangun strategi untuk menghasilkan mode atau *blue print* dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian asosiatif (hubungan). Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui nilai dari masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih yang bersifat independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lainnya dan penelitian asosiatif (hubungan) merupakan penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih, dalam penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

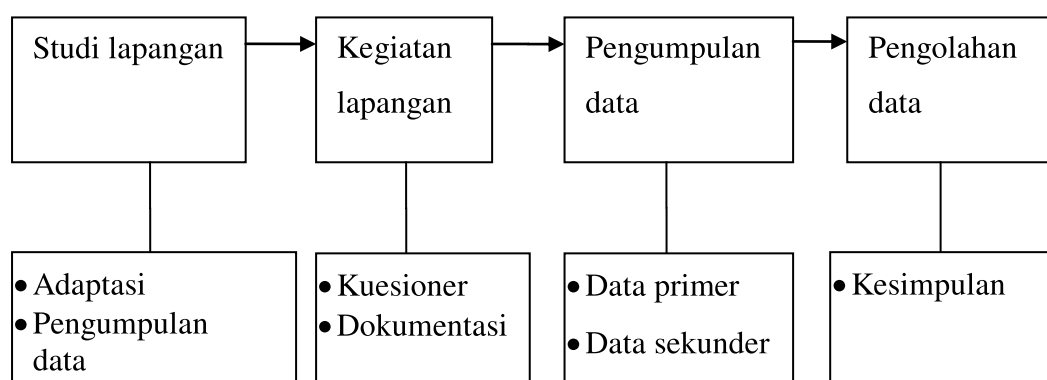
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

digunakan untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sujarweni, 2019).



Dalam penelitian ini, metode deskriptif dan asosiatif (hubungan) yang akan digunakan untuk menjelaskan tentang “Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Nilai Kinerja Guru TK di Kabupaten Musi Rawas”.

Gambar 3.1
Desain Penelitian



Sumber: Perencanaan Didalam Penelitian Tahun 2022

3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional Variabel

3.3.1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas yaitu suatu variabel yang menjadi sebab timbulnya perubahan pada *variabel dependen* atau terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *servant leadership* (X)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 karena *servant leadership* mempengaruhi nilai kinerja Guru TK di
 Kabupaten Musi Rawas



2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat yaitu suatu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah nilai kinerja Guru (Y) TK di Kabupaten Musi Rawas, karena kinerja Guru TK di Kabupaten Musi Rawas merupakan variabel yang dipengaruhi oleh *servant leadership*.

3.3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel dan definisi operasional variabel pada penelitian ini dijelaskan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	<i>Servant Leadership</i> (X)	Kepemimpinan pelayan adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati seorang pemimpin untuk melayani (Hutahaean, 2021).	1. Tindakan 2. Empati 3. Bijaksana 4. Mencari solusi 5. Tumbuh 6. Berjiwa sosia 7. Visioner 8. Melayani (Barbuto & Wheeler, 2016)	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.	Nilai Kinerja Guru (Y)	Penilaian atau nilai kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan istilah <i>performance appraisal</i> yaitu penilaian secara terstruktur atau teratur pada kinerja pegawai atau guru dengan menggunakan cara yang struktur dalam mencapai tujuan pada organisasi (Warella <i>et al.</i> , 2021).	1. Kerja Sama 2. Tanggung Jawab 3. Kepemimpinan 4. Kedisiplinan (Mangkunegara, 2019)	Likert
----	------------------------	---	--	--------

Sumber: Literatur Penelitian Tahun 2022

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari keseluruhan objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Taman Kanak-Kanak di Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 967 orang.

Tabel 3.3
Populasi Penelitian

NO	NAMA KECAMATAN	JUMLAH TK	JUMLAH GURU
1.	BTS ULU CECAR	22	88
2.	JAYA LOKA	18	60
3.	MEGANG SAKTI	39	113
4.	MUARA BELITI	18	53
5.	MUARA KELINGI	29	114
6.	MUARA LAKITAN	27	94
7.	PURWODADI	19	54
8.	SELANGIT	14	48
9.	SUKAKARYA	12	37
10.	SLT ULU TERAWAS	22	64

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

11.	SUMBER HARTA	15	38
12.	TIANG PUMPUNG KEPUNCIUT	10	34
13.	TUAH NEGERI	19	55
14.	TUGUMULYO	28	115
	JUMLAH	292	967

Sumber: Data Guru TK Kabupaten Musi Rawas Tahun 2021

3.4.2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari jumlah, karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10%-15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto, 2010). Beberapa alasan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
2. Luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek.
3. Lebih mudah dalam penyebaran angket karena sudah ditentukan jumlahnya.

Berpijak pada pendapatan tersebut, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 10% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 967 guru. Berarti $967 \times 10\% = 96,7$ atau dibulatkan menjadi 97 guru. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 97 Guru TK di Kabupaten Musi Rawas.

Tabel 3.4
Sampel Penelitian

NO	NAMA KECAMATAN	JUMLAH TK	JUMLAH GURU	JUMLAH SAMPEL (10% DARI POPULASI)
1.	BTS ULU CECAR	22	88	8,8
2.	JAYA LOKA	18	60	6
3.	MEGANG SAKTI	39	113	11,3

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.	MUARA BELITI	18	53	5,3
5.	MUARA KELINGI	20	114	11,4
6.	MUARA LAKITAN		94	9,4
7.	PURWODADI		54	5,4
8.	SELANGIT		48	4,8
9.	SUKAKARYA		37	3,7
10.	SLT ULU TERAWAS	22	64	6,4
11.	SUMBER HARTA	15	38	3,8
12.	TIANGPUMPUNG KEPUNGUT	10	34	3,4
13.	TUAH NEGERI	19	55	5,5
14.	TUGUMULYO	28	115	11,5
	JUMLAH	292	967	96,7

Sumber: Data Guru TK Kabupaten Musi Rawas Tahun 2021

1. Teknik Pengambilan sampel

Teknik atau pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu *sampling kuota* merupakan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai dengan jumlah kuota yang diinginkan (Sujarweni, 2019). Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditentukan atau yang diinginkan sebanyak 97 Guru TK di Kabupaten Musi Rawas.

3.5. Sumber Data

Menurut Sujarweni (2019) berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kegiatan wawancara, kuesioner, kelompok fokus dan panel, atau juga data hasil dari wawancara peneliti dan narasumber. Data yang didapat dari data primer ini harus diolah lagi sumber data yang langsung memperikan data kepada pengumpul data.
2. Data Sekunder yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak boleh lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada p... data.



3.6. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Riyanto & Hatmawan (2020) teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui tatap muka atau tanya jawab antara peneliti dengan narasumber. Dalam penelitian ini untuk kegiatan wawancara akan dilakukan dengan cara wawancara tidak terstruktur artinya wawancara bebas dan tidak menggunakan pedoman pertanyaan secara sistematis dan hanya membuat poin-poin tertentu untuk mendapatkan informasi.
2. Kuisisioner atau angket adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan untuk responden dibuat dalam bentuk *online* melalui *google form* terkait dengan *servant leadership* dan nilai kinerja guru yang berisi alternatif jawaban dan kemudian kuisisioner di sebarakan melalui grup *whatsap* Guru atau Tenaga Kependidikan (GTK) di Kabupaten Musi Rawas melalui admin atau operator Dapodik (Data Pokok Pendidik) di bawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Rawas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.	Y	Nilai Kinerja Guru	1. Kerja Sama 2. Tanggung Jawab 3. Kepemimpinan 4. Kedisiplinan	2 2 2 2
----	---	--------------------	--	------------------

Sumber: Definisi Operasional Variabel Tahun 2022

Setiap soal diberikan 5 pilihan jawaban dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial lainnya (Riyanto & Hatmawan, 2020). Untuk analisis kuantitatif maka dari jawaban itu dapat diberikan skor, sebagai berikut.

- Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- Setuju (S) : diberi skor 4
- Ragu-Ragu (RR) : diberi skor 3
- Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dalam setiap butir-butir dari dalam daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendefinisikan suatu variabel (Sujarweni, 2019). Daftar pertanyaan pada umumnya mendukung dari dalam suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas dilakukan pada setiap butir suatu pertanyaan untuk di uji validitasnya. Hasil r-table dimana $df=n-2$ dengan tingkat kepercayaan 0,05. Jika $r\text{-table} < r\text{-hitung}$ maka data dinyatakan valid. Uji validitas menggunakan teknik *Pearason Correlation*.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Rumus yang digunakan:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Indeks korelasi x = Skor pernyataan

n = Jumlah responden y = Skor total

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran, kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab suatu hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan dalam dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap keseluruhan pada butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 (Sujarweni, 2019).

Rumus yang digunakan:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = Koefisien reliability instrument (*cronbach alfa*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

σ_t^2 = Total varian

3.9. Uji Asumsi Klasik

3.9.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak dan apabila normal data dapat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dipakai dalam statistik parametric. Jika data tidak berdistribusi normal maka dapat digunakan statistik non parametric (Sujarweni, 2019). Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat melalui uji analisis *statistic non-parametric Kolmogrov-Sminov* (K-S) dan *normal probability plot*. Data yang dikatakan berdistribusi normal bila *p-value Kolmogrov-Sminov Test* > 0,1 menggunakan bantuan program SPSS 22 *for windows*.

Rumus yang digunakan:

$$X^2 = \frac{(f_1 - f_n)^2}{f_n}$$

Keterangan:

x^2 = Chi kuadrat hitung

f_n = Frekuensi yang diharapkan f_1 = Frekuensi / jumlah data observasi

Kriteria:

Chi kuadrat hitung > Chi kuadrat table maka data tidak berdistribusi normal.

Chi kuadrat hitung < Chi kuadrat table maka data berdistribusi normal.

3.9.2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikan 0,05 (Gunawan, 2019). Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*linearity*) lebih dari 0,05.

3.10. Teknis Analisis Data

3.10.1. Uji Regresi Sederhana

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji regresi sederhana digunakan untuk mengukur besar pengaruh suatu variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Pada dasarnya analisis regresi dibedakan antara regresi sederhana dan regresi berganda. Jika terdiri dari satu variabel independen disebut regresi sederhana jika terdiri dari dua atau lebih variabel independen disebut regresi berganda (Sugiharti *et al.*, 2021).

Rumus yang digunakan:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = *Servant Leadership*

E = Error Term

3.10.2. Uji Koefisien Korelasi

Uji Koefisien korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Jika ada hubungan seberapa besar hubungannya (Suharjono, 2020). Dalam penelitian ini variabel X dan variabel Y interval maka rumus untuk menghitung adanya hubungan antara kedua variabel digunakan rumus koefisien korelasi dengan menggunakan rumus *Perason Correlation*.

Rumus yang digunakan:

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien Korelasi

X = Skor Pertanyaan



= Skor Total

= Jumlah Responden

3.10.3. Uji t

Untuk menguji hipotesis maka menggunakan uji t rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

(Suharjono, 2020)

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t hitungan

r = Koefisien korelasi hasil r hitungan

n = Jumlah Responden

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Objek Penelitian

Penelitian ini bertempat di seluruh Lembaga Sekolah Taman Kanak-Kanak yang berada di Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 14 Kecamatan, yang terdiri dari Kecamatan Bts Ulu Cekar, Jayaloka, Megang Sakti, Muara Beliti, Muara Kelingi, Muara Lakitan, Purwodadi, Selangit, Sukakarya, Slt Ulu Terawas, Sumber Harta, Tiang Pumpung Kepungut, Tuah Negeri dan Tugumulyo.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Jumlah seluruh Lembaga Sekolah Taman Kanak-Kanak dan jumlah guru pada masing-masing kecamatan tidaklah sama, yakni sebanyak 22 TK dan 88 Guru yang berada di Bontol, 18 TK dan 60 Guru yang berada di Jayaloka, 39 TK dan 113 Guru yang berada di Megang Sakti, 18 TK dan 53 Guru yang berada di Muara Beliti, 29 TK dan 114 Guru yang berada di Muara Kelingi, 27 TK dan 94 Guru yang berada di Muara Lakitan, 19 TK dan 54 Guru yang berada di Purwodadi, 14 TK dan 48 Guru yang berada di Selangit, 12 TK dan 37 Guru yang berada di Sukakarya, 22 TK dan 64 Guru yang berada di Slt Ulu Terawas, 15 TK dan 38 Guru yang berada di Sumber Harta, 10 TK dan 34 Guru yang berada di Tiang Pumpung Kepungut, 19 TK dan 55 Guru yang berada di Tuah Negeri, 28 TK dan 115 Guru yang berada di Tugumulyo.

4.2. Hasil Validitas dan Reliabilitas

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dalam setiap butir-butir dari dalam daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendefinisikan suatu variabel (Sujarweni, 2019). Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah *Pearson Correlation* dengan tingkat kepercayaan 0,05 dan $df = n-2$ dan dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Sedangkan untuk analisis reliabilitas didapat dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

membaca kolom dan nilai (*Split Half*) yang didapat dari hasil perhitungan dijadikan nilai r_{hitung} (Sugiyono, 2008).

Validitas pada kuesioner yang diujikan yaitu terdiri dari 1 variabel independen yaitu *Servant Leadership* (X) dan 1 variabel dependen yaitu Nilai Kinerja Guru (Y). Untuk menguji kevalidan kuisisioner maka kuisisioner diujikan terlebih dahulu terhadap kinerja Guru TK yang ada di seluruh Kabupaten Musi Rawas dengan jumlah responden 50 orang guru.

Untuk menguji validitas data, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 22 *for windows*. Kemudian dari hasil angket yang dikumpulkan dari tempat penelitian pada nilai kinerja Guru TK yang ada di seluruh Kabupaten Musi Rawas dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas *Servant Leadership*

No	Pernyataan	Nilai r_{hitung} (<i>Pearson Correlation</i>)	Nilai r_{tabel} $\alpha=0,05$ $df = 48$	Keterangan
1.	Atasan saya melakukan apa saja yang dia bisa untuk membantu masalah saya.	0,784	0,278	Valid
2.	Atasan saya menunda pekerjaannya untuk membantu pekerjaan saya.	0,777	0,278	Valid
3.	Atasan saya merupakan orang yang pertama kali saya temui saat saya menghadapi masalah.	0,683	0,278	Valid
4.	Atasan saya merupakan	0,309	0,278	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	orang yang bisa membantu saya untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan saya.			
5.	Atasan saya memotivasi saya agar saya bekerja secara maksimal.	0,611	0,278	Valid
6.	Atasan saya membuat kebijakan yang sesuai dengan harapan saya.	0,683	0,278	Valid
7.	Atasan saya peka terhadap apa yang terjadi pada saya di lingkungan kerja.	0,713	0,278	Valid
8.	Atasan saya selalu membantu mencari solusi bila ada kesalahan pada hasil kerja saya.	0,683	0,278	Valid
9.	Saya merasa harus memberikan contoh moral bagi masyarakat sekitar.	0,606	0,278	Valid
10.	Saya merasa tempat saya bekerja telah berguna untuk masyarakat sekitar.	0,611	0,278	Valid
11.	Atasan saya selalu membantu saya tanpa saya meminta tolong sebelumnya.	0,683	0,278	Valid
12.	Atasan saya selalu menjenguk saya ketika saya sakit.	0,595	0,278	Valid
13.	Atasan saya melihat saya untuk menjadi tenaga ahli di masa depan.	0,784	0,278	Valid
14.	Atasan saya membantu saya mempersiapkan jenjang karir saya untuk masa depan.	0,658	0,278	Valid
15.	Atasan saya sering meluangkan waktu untuk melatih keterampilan saya.	0,649	0,278	Valid
16.	Atasan saya memberikan waktu untuk mendengarkan masalah atau ide dari saya.	0,617	0,278	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2022. Menggunakan SPSS 22 *For Windows*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Penjelasan dari tabel 4.1 di atas hasil analisis menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas pada variabel *Servant Leadership* (X) yang dilakukan terhadap 50 responden guru atau kepala sekolah yang dilakukan di 11 lembaga Taman Kanak-Kanak di Kabupaten Musi Rawas dengan 16 pertanyaan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,309 dari nilai r tabel 0,278. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel *Servant Leadership* (X) dinyatakan valid, karena keseluruhan r hitung $>$ r tabel pada tingkat signifikan 0,05 sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Nilai Kinerja Guru

No	Pernyataan	Nilai r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	Nilai r tabel $\alpha=0,05$ N=48	Keterangan
1.	Bersedia membantu orang lain dalam satu kelompok yang mengalami kesulitan.	0,645	0,278	Valid
2.	Menghargai hasil kerja anggota kelompok / <i>team</i>	0,489	0,278	Valid
3.	Melakukan kegiatan tanpa disuruh	0,678	0,278	Valid
4.	Bertanggung jawab setiap melaksanakan tugas pekerja.	0,583	0,278	Valid
5.	Pemimpin selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.	0,397	0,278	Valid
6.	Pemimpin menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain.	0,678	0,278	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7.	Disiplin bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya	0,489	0,278	Valid
8.	Disiplin tepat waktu setiap kerja.	0,358	0,278	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2022. Menggunakan SPSS 22 *For Windows*

Penjelasan dari tabel 4.2 di atas hasil analisis menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas pada variabel Nilai Kinerja Guru (Y) yang dilakukan terhadap 50 responden guru atau $N=48$ dilakukan di 11 lembaga Taman Kanak-Kanak di Kabupaten Musi Rawas dengan 8 pertanyaan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,358 dari nilai t tabel 0,278. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel Nilai Kinerja Guru (Y) dinyatakan valid, karena keseluruhan t hitung $>$ t tabel pada tingkat signifikan 0,05 sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu digunakan untuk menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurannya. Uji reliabilitas berhubungan dengan akurasi (*accurately*) dan konsistensi dari pengukur. Suatu pengukur dapat dikatakan *reliable* (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya, maka dari hasil pengukuran harus akurat dan konsisten. Dikatakan konsisten jika ada beberapa didalam pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang berbeda (Echdar, 2018). Pengujian reliabilitas di dalam penelitian ini digunakan untuk melihat *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS *for windows*. Berikut hasil analisis data uji

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

reliabilita yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:



Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>hitung Cronbach's Alpha</i>	Nilai <i>tabel a=0,05 N=48</i>	Keterangan
<i>Servant Leadership (X)</i>	0,910	0,278	Reliabel
<i>Kinerja Guru (Y)</i>	0,639	0,278	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2022. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa instrumen variabel yang digunakan dalam uji coba penelitian reliable karena nilai *Cronbach Alpha* variabel *Servant Leadership (X)* sebesar 0,910 dan Nilai *Kinerja Guru (Y)* sebesar 0,639 lebih besar dari *t* tabel sebesar 0,278 sehingga semua variabel dapat dinyatakan reliabel. Dengan demikian kuisisioner atau angket sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis penelitian selanjutnya.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Apabila didalam data yang kita miliki berdistribusi normal maka dapat digunakan dalam statistik parametrik dan data data tersebut dapat dianggap bisa mewakili populasi. Pengujian ini dilakukan terhadap semua pertanyaan yang telah dinyatakan valid dan realibel. Untuk dapat mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, maka perlu dilakukan uji normalitas.

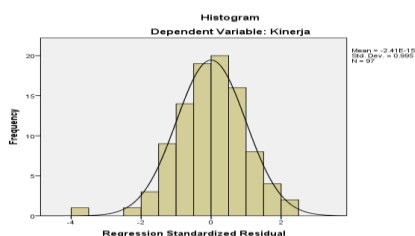
Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak yaitu dapat dilihat melalui uji analisis *Statistic Parametric Kolmogrov-Sminov* (K-S) dan *Normal Probability Plot*. Data dikatakan berdistribusi normal bila *p-value Kolmogrov-Sminov Test* $> 0,1$ menggunakan bantuan program SPSS 22 *for windows*. Pada penelitian ini uji normalitas data diuraikan sebagai berikut:

Pada uji normalitas sebaran, data yang diambil telah mengiktui distribusi normal. Distribusi normal ditandai dengan output histogram yang dihasilkan. Pada gambar 4.1 uji normalitas (histogram) tampak bahwa tiap data menyebar ke seluruh daerah normal. Daerah normal itu sendiri adalah daerah yang berada di bawah kurva tersebut yang bentuknya seperti lonceng terbalik.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas (Histogram)

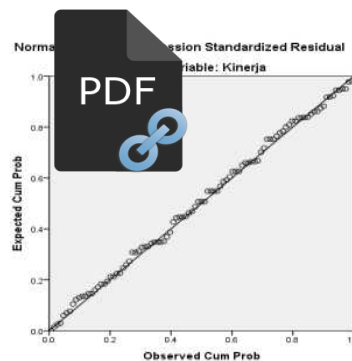


Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2022. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Data berdistribusi normal juga terbukti pada output gambar 4.1 hasil Normal P-P Plot. Titik-titik menyebar sepanjang garis regresi. Hal tersebut mengartikan sebaran datanya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis regresi.

Gambar 4.2

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)



Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2022. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Data berdistribusi normal juga terbukti pada output gambar 4.2 hasil Normal P-P Plot. Titik-titik menyebar sepanjang garis regresi. Hal tersebut mengartikan sebaran datanya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis regresi.

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Pada uji *Kolmogrov Smirnov* sehingga hasilnya dapat ditentukan bahwa data mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi ($> 0,05$).

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.43763634
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.032
	Negative	-.042
Kolmogorov-Smirnov Z		.412
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2022. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Untuk menganalisisnya dilihat pada baris “Asymp. Sig. (2-tailed)” baris paling bawah. Bila nilai signifikan tiap variabel lebih dari ($>0,05$) maka uji normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi ($>0,05$), sehingga data dapat dikatakan normal. Pada tabel 4.4 di atas nilai signifikan “Asymp. Sig. (2-tailed)” sebesar 0,996 lebih besar dari ($>0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa uji normalitasnya terpenuhi.

4.3.2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak dan merupakan syarat digunakannya analisis regresi dan korelasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel pada signifikansi 0,05 maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil uji linieritas disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Linearitas antara *Servant Leadership* (X)
Dan Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Servant Leadership	Between Groups	(Combined)	1190.400	30	39.680	7.683	.000
		Linearity	1050.724	1	1050.724	203.438	.000
		Deviation from Linearity	139.676	29	4.816	.933	.571
	Within Groups		340.879	66	5.165		
	Total		1531.278	96			

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2022. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Hasil uji linearitas *Servant Leadership* (X) dan Nilai Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada output ANOVA tabel 4.5 bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,571. Karena signifikansi 0,05 dan hasil signifikansi pada *Deviation From Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,571 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel *Servant Leadership* (X) dan Nilai Kinerja Guru (Y) terdapat hubungan yang linear jadi linearitasnya terpenuhi.

4.4. Hasil Uji Hipotesis

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Analisis Variabel *Servant Leadership* (X) Terhadap Nilai Kinerja

Guru



4.4.1. Regresi Linier Sederhana

Dari hasil olahan SPSS 22 dapat diketahui hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel
***Servant Leadership* (X)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.094	2.005		2.042	.044
	<i>Servant Leadership</i>	.448	.031	.828	14.412	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2022. Menggunakan SPSS 22 for windows

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4.094 + 0,448X_1$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = Angka konstan dari *Unstandardized Coefficients*. Dalam kasus ini nilainya sebesar 4,094. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada *Servant Leadership* (X) maka Nilai Kinerja Guru (Y) nilai konsisten adalah sebesar 4,094.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,448. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% pada *Servant Leadership* (X) maka Nilai Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,448.

4.4.2. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan antara *Servant Leadership* (X) dan Nilai Kinerja Guru (Y) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dalam persen dan sisa dari nilai koefisien korelasi dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian. Adapun hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Variabel *Servant Leadership* (X) dengan Nilai Kinerja Guru (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.683	2.249

a. Predictors: (Constant), *Servant Leadership*

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2022. Menggunakan SPSS 22 *for windows*

Berdasarkan hasil koefisien korelasi yang diperoleh masing-masing variabel *Servant Leadership* (X) dengan Nilai Kinerja guru (Y) nilai koefisien korelasi sebesar $R = 0,686$ berada pada interval koefisien $0,60 - 0,799$ yang berarti hubungan antara variabel *Servant Leadership* (X) dan variabel Nilai Kinerja Guru (Y)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan *Servant Leadership* (X) dengan Nilai Kinerja Guru (Y) searah.



Tabel 4.8
Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat kuat

(Sumber: Sugiyono, 2017)

4.4.3. Uji t

Untuk melihat pengaruh parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji-t (*Servant Leadership*)

Variabel (X)	T	Sig.
<i>Servant Leadership</i> (X)	14,412	.001

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2022. Menggunakan SPSS 22 for windows

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji t di atas dapat dijelaskan

sebagai berikut: Bahwa variabel *Servant Leadership* (X) terhadap Nilai Kinerja Guru (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} 14,412 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,661 dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05$ df $(n-2) 97-2 = 95$. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima dan secara parsial variabel *Servant Leadership* (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Nilai Kinerja Guru (Y).

4.5. Pembahasan

Penelitian tentang pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Musi Rawas ini diperoleh hipotesis yakni *Servant Leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Nilai Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil beberapa pengujian dalam analisis data. Hasil uji linieritas variabel *Servant Leadership* terhadap Nilai Kinerja Guru menunjukkan taraf sigifikansi $>$ nilai alpha yakni sebesar $0,571 > 0,05$. Artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linier. Uji regresi berganda variabel *servant leadership* terhadap kinerja guru menghasilkan persamaan regresi yakni $Y=4.094+0,448X_1$. Artinya dalam keadaan konstan tanpa variabel *servant leadership* nilai kinerja guru sebesar 4,094.. Apabila ada variabel *servant leadership* maka nilai kinerja guru bertambah 1% sebesar 0,448. Hasil uji parsial (uji T) pengaruh *servant leadership* terhadap nilai kinerja guru menunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni sebesar $14,412 > 1,661$ selain itu diperoleh nilai signifikan $<$ nilai alpha yakni sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan H1 diterima. Yang artinya secara parsial *servant leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan nilai kinerja guru di Kabupaten Musi Rawas.



Selain itu, tanggapan responden juga dapat dijadikan acuan, yang menunjukkan rata-rata responden memberikan nilai positif pada jawaban instrumen. Hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yang cenderung memilih angka 4 dan 5. Rata-rata presentase jawaban responden kategori setuju dan sangat setuju pada variabel *Servant Leadership* sebesar 96,95% dan variabel Kinerja Guru sebesar 98,64%.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan *Servant Leadership* (Kepemimpinan Melayani) yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dapat diterima dan dinilai baik oleh Guru di Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan perhitungan diatas maka hasil penelitian tentang pengaruh *servant leadership* sejalan dengan pendapat teori Greenleaf (Northouse, 2016), Pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan mendahulukan pelayanan serta kepentingan orang lain.

Pemimpin yang melayani berharap memberikan dampak yang baik pada sikap dari bawahan untuk meniru sikap yang sama dari pemimpin yaitu melayani dengan baik kepada pelanggan. Lebih lanjut (Slamet, 2021) yang menyatakan bahwa tugas pemimpin tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota atau bawahan melalui kegiatan-kegiatan pembinaan, memfasilitasi, membantu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengatasi kendala pekerjaan dan lain sebagainya dengan sikap mendengarkan, empati, komitmen untuk pertumbuhan pengikut akan menciptakan budaya kerja dan komunitas yang saling peduli melayani sebagai wadah bagi anggota untuk lebih terbuka dalam menyampaikan aspirasi, ide, gagasan serta terjalinnya hubungan internal dan eksternal antar anggota organisasi dan dengan lingkungan yang berdampak pada peningkatan kinerja bawahan. Teori tersebut diperkuat dengan teori Trompenaars & Voerman (2010) yang menyatakan bahwa *Servant Leadership* merupakan penggabungan dari keinginan yang kuat untuk memanusiaikan manusia lain dengan cara memimpin dan melayani yang dilakukan secara beriringan dan berdampak pada keharmonisan organisasi. Itu artinya kepala sekolah berperan sebagai teladan, rekan kerja, maupun sebagai pendorong atau motivator yang mengutamakan aspirasi, pendapat, kepentingan dan kebutuhan guru akan menciptakan peningkatan nilai kinerja guru sebagai pendidik yang merupakan tombak terpenting pada lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermutu.

Mulyasa (2004) menyatakan bahwa Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh berhasil tidaknya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan. Melalui ketrampilan kepemimpinan, seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya. Ketrampilan kepemimpinan kepala sekolah menuntun setiap pergerakan kepala sekolah termasuk cara kepala sekolah berkomunikasi dengan bawahannya, penciptaan lingkungan dan situasi kerja yang kondusif serta nyaman, dan strategi-strategi pencapaian tujuan organisasi sekolah.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adelia Maris dkk tentang *Pengaruh Servant Leadership dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Al-Baitul Amien (Full Day School) Jember (2015)*, kesimpulan penelitian tersebut adalah diperoleh hasil koefisien sebesar 0,269. Sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,039 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, artinya *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di Sekolah Dasar AlBaitul Amien (Full Day School) Jember. Gaya kepemimpinan *servant leadership* Kepala Sekolah Dasar Al-Baitul Amien (Full Day School) Jember yang ditunjukkan dengan kepekaan terhadap masalah yang dihadapi guru, berkomitmen untuk melayani guru dan pengembangan diri guru, serta memotivasi guru untuk berpikir lebih luas ternyata mampu memengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan guru. *Servant leadership* Kepala Sekolah Dasar Al-Baitul Amien (Full Day School) Jember juga mampu meningkatkan kerjasama antar guru dan membuat guru semakin bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Robert C. Liden et al. dengan judul *Servant Leadership and Serving Culture: Influence on Individual and Unit Performance* (2014). Hasil penelitiannya adalah Pemimpin yang melayani secara aktif mendorong pengikut untuk meniru model perilakunya dengan menekankan bahwa karyawan juga harus mendahulukan kepentingan dan kebutuhan orang lain daripada kebutuhan sendiri. Sehingga ada hubungan positif antara *servant leadership* (kepemimpinan pelayan) dan budaya melayani terhadap kinerja karyawan sehingga berdampak pada perkembangan perusahaan/ organisasi yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

semakin maju. Sesuai dengan pernyataan di atas terdapat keselarasan antara teori dan hasil penelitian yang telah



Dapat dikatakan bahwa *leadership* kepala sekolah merupakan faktor penggerak yang berpengaruh terhadap kinerja guru karena *Servant leadership* merupakan suatu model kepemimpinan yang memiliki prinsip mengutamakan peningkatan pertumbuhan pribadi kepala sekolah terhadap guru dengan didasari pada kriteria-kriteria seperti partisipasi kerja tim, penciptaan komunitas kerja sekolah, keterlibatan semua guru dan personil sekolah dalam proses pembuatan keputusan, serta kepedulian kepala sekolah terhadap pertumbuhan karir guru. Dan *Servant Leadership* yang dilakukan atas dasar memberikan pelayanan terhadap bawahan akan menciptakan kedekatan emosional yang merupakan faktor penggerak yang mempengaruhi nilai kinerja guru serta diharapkan perilaku melayani kepala sekolah bisa dicontoh baik dari segi tindakan maupun perbuatan oleh guru yang berdampak baik pada perkembangan citra dan mutu sekolah. Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam pencapaian kinerja guru yaitu kepala sekolah lebih memperhatikan bawahannya dalam memilih gaya kepemimpinan yang akan diterapkan untuk disekolah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.3. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa *Servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$t_{hitung}=14,412$ lebih besar dari nilai $t_{tabel}=1,991$. Hal ini menunjukkan bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru sehingga hipotesis H_1 yang berarti bahwa semakin baik *servant leadership* yang diterapkan maka akan meningkatkan nilai kinerja guru TK di Kabupaten Musi Rawas.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan, maka saran diberikan kepada pihak-pihak terkait yakni:

1. Bagi kepala sekolah di TK Kabupaten Musi Rawas, diharapkan dapat mempertahankan kepemimpinan melayani (*servant leadership*) seperti memberikan dukungan, pengarahan dan terus memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan karir guru sebagai tenaga pendidik yang berhubungan langsung dengan siswa guna meningkatkan kualitas pembelajaran serta mempertahankan budaya sekolah yang kompetitif, inovatif, bersahabat dan kondusif yang dapat meningkatkan semangat bekerja dan loyalitas tinggi (kesetiaan) guru terhadap sekolah.
2. Bagi Guru di TK Kabupaten Musi Rawas, diharapkan hasil Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi diri maupun pengetahuan dalam usaha peningkatan kemampuan Kinerja Guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik yang terampil, profesional, berwawasan luas dan mampu meningkatkan kualitas pendidikan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Peneliti lain, diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait *school leadership*, budaya sekolah dan kinerja guru agar penelitiannya dapat *support* dan melengkapi penelitian ini. Serta diharapkan untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan menambah variabel bebas lainnya sehingga membantu meningkatkan nilai kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Aji, M., & Palupiningdyah (2016). Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*.
- Arikunto, S. (2010). *Metode penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) - Jilid 1 (Vol.1)*. Pustaka Aksara.
- Bakry, B., & Syamril, S. (2020). Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Nilai Kinerja Guru. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 5 (1), 24-28.
- Barbuto Jr, J. E., & Wheeler, D. W. (2016). Pengembangan skala dan klarifikasi konstruksi kepemimpinan yang melayani. *Manajemen grup & organisasi*, 31 (3), 300-326.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS: (Mudah mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Deepublish.
- Herson, K., Sondakh, J. J., Tawaas, H. N., Sumarauw, S. J. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Bisnis*, 4 (3), 344-351.
- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Book.
- Lolang, E. (2014). Hipotesis Nol Dan Hipotesis Alternatif. *Jurnal KIP*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Maris, A. (2015). Pengaruh *Servant Leadership* dan Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Al-Baitul Amien (Full Day School) Jember.


Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Mattalata, R. D. (2018). *Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan)*. PT. Jember Media Perkasa.
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, A. (2019). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5 (2), 294-302.
- Pala'ngan, A. Y. (2021). Pengaruh *Servant Leadership*, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9 (2), 223-231.
- Pohan, F. (2021). Pengaruh *Servant Leadership* dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT General Indah Mustika. *Jurnal Penelitian Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 2.2 (2021): 47-53.
- Prasetyono, H., & Ramdayana, IP (2020). Pengaruh kepemimpinan pelayan, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8 (2), 108-123.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian dibidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.
- Sandra, P. A. P., & Suwadana, I. G. M. (2018). Pengaruh *Servant Leadership* Dan *Empowerment* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Karyawan Asa Villa Seminyak. *Jurnal Manajemen Unud*, 29-55.
- Spears, LC (2010). Karakter dan kepemimpinan yang melayani: Sepuluh karakteristik pemimpin yang efektif dan peduli. *Jurnal kebajikan & kepemimpinan*, 1 (1), 25-30.
- Sugiyono, D. (2019). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Sugiharti, L., Farihan, E., SE, M., Hartadinata, OS, SE, M., Ajija, SR, & Se, ME (2021). *Statistik Multivariat untuk Ekonomi Dan Bisnis: Menggunakan Software SPSS*. Pers Unive  angga.
- Suharjono, S.E., Apriyanto, I. H., Huk Haryanti, S.E., Hussaen, S., Setiyawan, H., SE, M., & No, A. I. (2020). *Panduan Penulisan Skripsi Dan Tugas Akhir: Politeknik Tunas Pemuda Tangerang*. Scopindo Media Pustaka.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*.
- Surya, I. P. A., & Susanti, P. H. (2021). Pengaruh *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1 (4), 1098-1107.
- Tatilu, James, Victo PK Lengkong, dan Greis M. Sendow. “Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Pelayan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Galesong Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2 (1).
- Warella, SY, Revida, E., Abdillah, LA, Pulungan, DR, Purba, S., Firdaus, E., & Kato, I. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 1
Kuisisioner



KUISISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian saya, informasi yang Bapak/Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Atas kerjasama Bapak/Ibu, saya sampaikan terimakasih.

I. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Pada halaman berikut ini terdapat beberapa pertanyaan. Tugas Bapak/Ibu adalah memberikan tanggapan atas pertanyaan tersebut. Sebelum menjawab ada beberapa hal yang perlu anda perhatikan, yaitu:

1. Pada kuisisioner ini tidak ada jawaban benar atau salah. Bapak/Ibu dimohon untuk menjawab secara jujur sesuai keadaan diri anda.
2. Perlu Bapak/Ibu ketahui bahwa hasil jawaban Bapak/Ibu akan kami rahasiakan.
3. Tugas Bapak/Ibu adalah memilih salah satu jawaban yang Bapak/Ibu rasa sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan.

Keterangan

Jawaban sangat setuju (SS)	: Bobot skor 5
Jawaban Setuju (S)	: Bobot skor 4
Jawaban Ragu-Ragu (RR)	: Bobot skor 3
Jawaban Tidak Setuju (TS)	: Bobot skor 2
Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)	: Bobot skor 1

II. Identitas Responden

Nama Lengkap :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Nama Lembaga/Sekolah :

Alamat

I. Variabel *Servant Leadership*

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
a. Tindakan						
1.	Atasan saya melakukan apa saja yang dia bisa untuk membantu masalah saya.					
2.	Atasan saya menunda pekerjaannya untuk membantu pekerjaan saya.					

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
b. Empati						
3.	Atasan saya merupakan orang yang pertama kali saya temui saat saya menghadapi masalah.					
4.	Atasan saya merupakan orang yang bisa membantu saya untuk memperbaiki kesalahan pekerjaan saya.					

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
c. Kebijakan						
5.	Atasan saya memotivasi saya agar saya bekerja secara maksimal.					
6.	Atasan saya membuat kebijakan yang sesuai dengan harapan saya.					

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
d. Mencari Solusi						
7.	Atasan saya peka terhadap apa yang terjadi pada saya di lingkungan kerja.					
8.	Atasan saya selalu membantu mencari solusi bila ada kesalahan pada hasil kerja saya.					

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
e. Tumbuh						
9.	Saya merasa harus memberikan contoh moral bagi masyarakat sekitar.					
10.	Saya merasa tempat saya bekerja telah berguna untuk masyarakat sekitar.					

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
f. Berjiwa Sosial						
11.	Atasan saya selalu membantu saya tanpa saya meminta tolong sebelumnya.					
12.	Atasan saya selalu menjenguk saya ketika saya sakit.					

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
g. Visioner						
13.	Atasan saya melihat saya sebagai tenaga ahli di masa depan.					
14.	Atasan saya membantu saya mempersiapkan jenjang karir saya untuk masa depan.					

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
h. Melayani						
15.	Atasan saya sering meluangkan waktu untuk melatih keterampilan saya.					
16.	Atasan saya memberikan waktu untuk mendengarkan masalah atau ide dari saya.					

II. Variabel Nilai Kinerja Guru (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
a. Kerja Sama						
1.	Bersedia membantu orang lain dalam satu kelompok yang mengalami kesulitan.					
2.	Menghargai hasil kerja anggota kelompok / <i>team</i>					

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
b. Tanggung Jawab						
3.	Melakukan kegiatan tanpa disuruh					
4.	Bertanggung jawab setiap melaksanakan tugas pekerjaan.					

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
c. Kepemimpinan						
5.	Pemimpin selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.					
6.	Pemimpin menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain.					

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
d. Kedisiplinan						
7.	Disiplin bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya.					
8.	Disiplin tepat waktu setiap jam kerja.					

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Item_9	Pearson Correlation	.617*	.670*	.092	.222	.092	.670*	.092	1	.610*	.092	.400*	.617*	.417*	.057	.506*	.606**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.526	.122	.526	.000	.526		.000	.526	.004	.000	.003	.693	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item_10	Pearson Correlation	.674*	.500*	.042	.111	.668*	.042	.500*	.042	.610*	1	.042	.442*	.674*	.591*	.125	.861*	.611*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.775	.443	.000	.775	.000	.775	.000		.775	.001	.000	.000	.386	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item_11	Pearson Correlation	.176	.269	1.000	.033	.042	1.000	.186	1.000	.092	.042	1	.320	.176	.140	.923*	.138	.683*
	Sig. (2-tailed)	.220	.059	.000	.818	.775	.000	.196	.000	.526	.775		.023	.220	.332	.000	.341	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item_12	Pearson Correlation	.511*	.373*	.320	.191	.442*	.320	.373*	.320	.400*	.442*	.320	1	.511*	.353	.295	.364*	.595*
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.023	.184	.001	.023	.008	.023	.004	.001	.023		.000	.012	.037	.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item_13	Pearson Correlation	1.000	.787*	.176	.319	.674*	.176	.787*	.176	.617*	.674*	.176	.511*	1	.756*	.147	.568*	.784*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.220	.024	.000	.220	.000	.220	.000	.000	.220	.000		.000	.310	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item_14	Pearson Correlation	.756*	.621*	.140	.157	.474*	.140	.706*	.140	.417*	.591*	.140	.353	.756*	1	.177	.474*	.658*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.332	.277	.001	.332	.000	.332	.003	.000	.332	.012	.000		.219	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item_15	Pearson Correlation	.147	.227	.923*	-.004	.009	.923*	.144	.923*	.057	.125	.923*	.295	.147	.177	1	.206	.649*
	Sig. (2-tailed)	.310	.112	.000	.977	.949	.000	.319	.000	.693	.386	.000	.037	.310	.219		.152	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item_16	Pearson Correlation	.568*	.503*	.138	.187	.711*	.138	.395*	.138	.506*	.861*	.138	.364*	.568*	.474*	.206	1	.617*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.341	.194	.000	.341	.005	.341	.000	.000	.341	.009	.000	.000	.152		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Skor_total	Pearson Correlation	.784*	.777*	.683*	.309	.611*	.683*	.713*	.683*	.606*	.611*	.683*	.595*	.784*	.658*	.649*	.617*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.029	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scale: Validitas Nilai Kinerja Guru (Y)

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	.080	.310	.475**	.846**	.310	.080	-.017	.645**
	Sig. (2-tailed)		.583	.028	.000	.000	.028	.583	.904	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item_2	Pearson Correlation	.080	1	-.071	.438**	-.173	-.071	1.000**	.138	.489**
	Sig. (2-tailed)	.583		.625	.001	.230	.625	.000	.341	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item_3	Pearson Correlation	.310	-.071	1	.136	.232	1.000**	-.071	.038	.678**
	Sig. (2-tailed)	.028	.625		.347	.106	.000	.625	.791	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item_4	Pearson Correlation	.475**	.438**	.136	1	.118	.136	.438**	.136	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.347		.415	.347	.001	.347	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item_5	Pearson Correlation	.846**	-.173	.232	.118	1	.232	-.173	-.138	.397**
	Sig. (2-tailed)	.000	.230	.106	.415		.106	.230	.339	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item_6	Pearson Correlation	.310	-.071	1.000**	.136	.232	1	-.071	.038	.678**
	Sig. (2-tailed)	.028	.625	.000	.347	.106		.625	.791	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item_7	Pearson Correlation	.080	1.000**	-.071	.438**	-.173	-.071	1	.138	.489**
	Sig. (2-tailed)	.583	.000	.625	.001	.230	.625		.341	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Item_8	Pearson Correlation	-.017	.138	.038	.136	-.138	.038	.138	1	.358
	Sig. (2-tailed)	.904	.341	.791	.347	.339	.791	.341		.011
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Skor_total	Pearson Correlation	.645**	.489**	.678**	.583**	.397**	.678**	.489**	.358	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.011	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

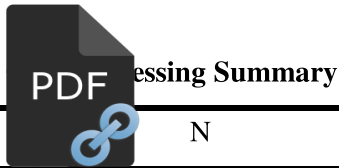
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Reliability

Scale: *Servant Leaderships (X)*



		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	16

Item-Total Statistics

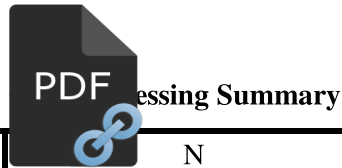
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	70.50	18.378	.745	.900
Item_2	70.60	18.000	.729	.900
Item_3	70.86	18.327	.617	.904
Item_4	70.52	20.296	.230	.915
Item_5	70.48	19.398	.560	.906
Item_6	70.86	18.327	.617	.904
Item_7	70.60	18.286	.655	.902
Item_8	70.86	18.327	.617	.904
Item_9	70.50	19.316	.552	.906
Item_10	70.48	19.398	.560	.906
Item_11	70.86	18.327	.617	.904
Item_12	70.44	19.680	.550	.906
Item_13	70.50	18.378	.745	.900
Item_14	70.62	18.485	.590	.905
Item_15	70.90	18.500	.579	.905
Item_16	70.52	19.193	.560	.906

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Reliability

Scale: Nilai Kinerja (Y)



		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	32.88	2.434	.496	.568
Item_2	32.90	2.622	.296	.617
Item_3	33.24	2.186	.472	.563
Item_4	32.80	2.653	.466	.591
Item_5	32.84	2.790	.225	.632
Item_6	33.24	2.186	.472	.563
Item_7	32.90	2.622	.296	.617
Item_8	33.24	2.758	.079	.688

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05		0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1		0.02	0.01	0.001
1	0.9877		0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Scale: Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43763634
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.032
	Negative	-.042
Kolmogorov-Smirnov Z		.412
Asymp. Sig. (2-tailed)		.996
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Scale: Uji Linieritas

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Servant Leadership *	97	100.0%	0	0.0%	97	100.0%

Report

Nilai Kinerja

Servant Leadership	Mean	N	Std. Deviation
46	24.00	1	.
47	29.00	1	.
48	27.00	2	4.243
51	24.33	3	.577
52	27.00	3	2.646
55	28.00	1	.
56	28.00	1	.
57	29.50	4	1.915
58	31.25	4	2.062
59	32.00	3	.000
60	30.17	6	3.971
61	31.00	2	1.414

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

62	34.50	2	4.950
63	33.50	4	2.380
64	32.07	14	.616
65	33.00	3	.577
66	34.00	6	2.881
67	37.00	10	2.271
68	37.00	5	2.490
69	37.00	1	.
70	34.00	3	2.000
71	37.67	3	2.517
72	37.00	3	1.732
73	38.00	2	2.828
74	37.00	1	.
75	40.00	1	.
76	38.67	3	1.528
77	36.50	2	2.121
78	37.00	1	.
79	40.00	1	.
80	40.00	1	.
Total	32.80	97	3.994

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Between (Combined)	1190.400	30	39.680	7.683	.000
Servant Groups					
Leadership Linearity	1050.724	1	1050.724	203.438	.000
Deviation from Linearity	139.676	29	4.816	.933	.571
Within Groups	340.879	66	5.165		
Total	1531.278	96			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Servant Leadership	.828	.686	.882	.777

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 4 Hasil Uji Hipotesis

Scale: Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Servant Leadership ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.683	2.249
a. Predictors: (Constant), Servant Leadership				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1050.724	1	1050.724	207.716	.000 ^b

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

TABEL T UNTUK ALPHA 5%

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.010
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007

df	0,05	0,025
53	1.672	2.002
54	1.671	2.001
55	1.671	2.000
56	1.670	2.000
57	1.670	1.999
58	1.669	1.998
59	1.669	1.998
60	1.669	1.997
61	1.668	1.997
62	1.668	1.996
63	1.668	1.995
64	1.667	1.995
65	1.667	1.994
66	1.667	1.994
67	1.666	1.993
68	1.666	1.993
69	1.666	1.992
70	1.665	1.992
71	1.665	1.991
72	1.665	1.991
73	1.664	1.990
74	1.664	1.990
75	1.664	1.990
76	1.664	1.989
77	1.663	1.989
78	1.663	1.988
79	1.663	1.988
80	1.663	1.987
81	1.662	1.987
82	1.662	1.987
83	1.662	1.986
84	1.661	1.986
85	1.661	1.985
86	1.661	1.985
87	1.661	1.984
88	1.660	1.984
89	1.660	1.984
90	1.660	1.983
91	1.660	1.983
92	1.660	1.983
93	1.660	1.983
94	1.660	1.983
95	1.660	1.983
96	1.660	1.983
97	1.660	1.983
98	1.660	1.983
99	1.660	1.983
100	1.660	1.983
101	1.660	1.983
102	1.660	1.983
103	1.660	1.983
104	1.660	1.983

df	0,05	0,025
105	1.659	1.983
106	1.659	1.983
107	1.659	1.982
108	1.659	1.982
109	1.659	1.982
110	1.659	1.982
111	1.659	1.982
112	1.659	1.981
113	1.658	1.981
114	1.658	1.981
115	1.658	1.981
116	1.658	1.981
117	1.658	1.980
118	1.658	1.980
119	1.658	1.980
120	1.658	1.980
121	1.658	1.980
122	1.657	1.980
123	1.657	1.979
124	1.657	1.979
125	1.657	1.979
126	1.657	1.979
127	1.657	1.979
128	1.657	1.979
129	1.657	1.979
130	1.657	1.978
131	1.657	1.978
132	1.656	1.978
133	1.656	1.978
134	1.656	1.978
135	1.656	1.978
136	1.656	1.978
137	1.656	1.977
138	1.656	1.977
139	1.656	1.977
140	1.656	1.977
141	1.656	1.977
142	1.656	1.977
143	1.656	1.977
144	1.656	1.977
145	1.655	1.976
146	1.655	1.976
147	1.655	1.976
148	1.655	1.976
149	1.655	1.976
150	1.655	1.976
151	1.655	1.976
152	1.655	1.976
153	1.655	1.976
154	1.655	1.975
155	1.655	1.975
156	1.655	1.975

df	0,05	0,025
157	1.655	1.975
158	1.655	1.975
159	1.654	1.975
160	1.654	1.975
161	1.654	1.975
162	1.654	1.975
163	1.654	1.975
164	1.654	1.975
165	1.654	1.974
166	1.654	1.974
167	1.654	1.974
168	1.654	1.974
169	1.654	1.974
170	1.654	1.974
171	1.654	1.974
172	1.654	1.974
173	1.654	1.974
174	1.654	1.974
175	1.654	1.974
176	1.654	1.974
177	1.654	1.973
178	1.653	1.973
179	1.653	1.973
180	1.653	1.973
181	1.653	1.973
182	1.653	1.973
183	1.654	1.973
184	1.653	1.973
185	1.653	1.973
186	1.653	1.973
187	1.653	1.973
188	1.653	1.973
189	1.654	1.973
190	1.653	1.973
191	1.653	1.972
192	1.653	1.972
193	1.653	1.972
194	1.653	1.972
195	1.654	1.972
196	1.653	1.972
197	1.653	1.972
198	1.653	1.972
199	1.653	1.972
200	1.653	1.972

Lampiran 5 Dokumentasi

Kegiatan Uji Validitas dan Reliabilitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Bukti Pembagian Kuisoner

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

