

PENGARUH KEPEMIMPINAN MELAYANI (SERVANT LEADERSHIP) DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMKS MUHAMMADIYAH KECAMATAN TANAH ABANG JAKARTA PUSAT

Septi¹

¹ Program Studi Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
e-mail: ¹first_author_id@domain_name

Abstract

The aims of this study were to determine, analyze and obtain a clear picture of whether or not there is: 1) The Influence of Servant Leadership on Teacher Performance at Muhammadiyah Vocational School, Tanah Abang District, Central Jakarta. 2) The Effect of Work Culture on Teacher Performance at Muhammadiyah Vocational School, Tanah Abang District, Central Jakarta. 3) The Influence of Serving Leadership on Work Culture at Muhammadiyah Vocational School, Tanah Abang District, Central Jakarta. In this study used is a quantitative approach. The population in this study is from Muhammadiyah Vocational School, Tanah Abang District, Central Jakarta, for the 2021 academic year, there are 195 teachers. In this study the authors used the slovin formula. From these calculations, the results obtained 131 people. So the number of samples studied was 131 teachers of Muhammadiyah Vocational School, Tanah Abang District, Central Jakarta. The results of this study are: 1) The results of the calculation of the t test value of Serving Leadership variable (X1) with a tcount of 7,955 and a significance of 0,000. Because tcount is greater than ttable ($7.955 > 1.978$) and the significance is less than 5% ($0.000 < 0.050$) then H_a is accepted and H_0 is rejected, it can be stated that Serving Leadership (X1) has a positive and significant effect on Teacher Performance (X3). The result of calculating the R Square value is 0.331. This shows that 33.1% Serving Leadership (X1) has an effect on Teacher Performance (X3), while the remaining 66.9% is influenced by other factors not examined in this study. 2) The results of the calculation of the t-test value of the Work Culture variable (X2) with tcount of 10,685 and a significance of 0,000. Because tcount is greater than ttable ($10.685 > 1.978$) and the significance is less than 5% ($0.000 < 0.050$) then H_a is accepted and H_0 is rejected, it can be stated that Work Culture (X2) has a positive and significant effect on Teacher Performance (X3). The result of calculating the R Square value is 0.470. This shows that 47% Serving Leadership (X1) has an effect on Teacher Performance (X3), while the remaining 53% is influenced by other factors not examined in this study. 3) The results of the calculation of the t test value of the Serving Leadership variable (X1) with a tcount of 9,588 and a significance of 0,000. Because tcount is greater than ttable ($9.588 > 1.978$) and the significance is less than 5% ($0.000 < 0.050$) then H_a is accepted and H_0 is rejected, it can be stated that Servant Leadership (X1) has a positive and significant effect on Work Culture (X2). The results of calculating the value of R Square is 0.416. This shows that 41.6% Serving Leadership (X1) has an effect on Work Culture (X2), while the remaining 58.4% is influenced by other factors not examined in this study.

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan memperoleh gambaran yang jelas ada dan tidaknya: 1) Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang Jakarta Pusat. 2) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

di SMK Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang Jakarta Pusat. 3) Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Budaya Kerja di SMK Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang Jakarta Pusat. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini dari SMK Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang, Jakarta Pusat Tahun pelajaran 2021 sebanyak 195 guru. Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus slovin. Dari perhitungan tersebut, didapat hasil 131 orang. Jadi jumlah sampel yang diteliti sebanyak 131 guru SMK Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang Jakarta Pusat. Hasil penelitian ini adalah: 1) Hasil perhitungan nilai uji t variabel Kepemimpinan Melayani (X1) dengan thitung sebesar 7.955 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($7.955 > 1.978$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,050$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Melayani (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (X3). Hasil perhitungan nilai R Square sebesar 0.331. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 33.1% Kepemimpinan Melayani (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (X3), sedangkan sisanya sebesar 66.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 2) Hasil perhitungan nilai uji t variabel Budaya Kerja (X2) dengan thitung sebesar 10.685 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($10.685 > 1.978$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,050$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Budaya Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (X3). Hasil perhitungan nilai R Square sebesar 0.470. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 47% Kepemimpinan Melayani (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (X3), sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 3) Hasil perhitungan nilai uji t variabel Kepemimpinan Melayani (X1) dengan thitung sebesar 9.588 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($9.588 > 1.978$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,050$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Melayani (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Kerja (X2). Hasil perhitungan nilai R Square sebesar 0.416. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 41.6% Kepemimpinan Melayani (X1) berpengaruh terhadap Budaya Kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 58.4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords: Kepemimpinan Melayani; Budaya Kerja; Kinerja Guru

1. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan suatu negara, pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Masyarakat Indonesia dengan laju pembangunannya masih menghadapi masalah pendidikan yang berat, terutama berkaitan dengan kualitas, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Pendidikan merupakan unsur terpenting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak ada suatu bangsa atau negara yang bisa maju tanpa terlebih dahulu memajukan dunia pendidikan. Kemajuan dunia pendidikan akan berdampak positif dalam upaya peningkatan sumber daya manusia. Mulyasa (2011:3) mengemukakan "Pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat, kehidupan kelompok, dan kehidupan setiap individu. Pendidikan berurusan langsung dengan pembentukan manusianya. Pendidikan

menentukan model manusia yang akan dihasilkannya [1].

Dari uraian di atas, dapat ditarik benang merah bahwa salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pendidiknya, dalam hal ini guru. Sehubungan dengan mutu guru dan lulusan sekolah, banyak media massa mulai mengkritik ketimpangan berkaitan dengan pendidikan terutama menyangkut tingkat pengangguran dari berbagai lulusan sekolah menengah dikarenakan mutu lulusan tidak sejalan dengan permintaan lapangan kerja [2].

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 15 menjabarkan tujuan pendidikan kejuruan yaitu mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu, maka pengembangan SMK harus selalu mengacu pada kebutuhan pasar kerja. Pengembangan SMK bukan sekedar pada memperbesar jumlah unit SMK dan jumlah siswa, tetapi bagaimana menciptakan lulusan SMK yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai program studinya. Untuk itu

siswa harus dibekali pengetahuan dan keterampilan praktis.

Pelaksanaan pembelajaran di SMK adalah realisasi pembelajaran program produktif yang ditekankan pada penguasaan dasar-dasar keahlian yang luas, kuat serta penguasaan alat dan teknik bekerja yang tepat dengan alokasi untuk pembelajaran mata diklat produktif adalah 30% teori dan 70% praktek di lapangan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi guru, karena mereka harus memahami aspek teoretis dan praktis mengenai apa yang dibutuhkan di masyarakat, sekaligus dituntut kemampuan personal untuk bekerjasama dengan pihak-pihak terkait dengan dunia usaha/industri. Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional [3].

Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung yakni kinerja guru yang profesional. Kinerja guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik dalam menggunakan semua sumber daya yang ada.

Peran serta guru dalam pendidikan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Dalam upaya menciptakan guru yang profesional di bidangnya, pemerintah telah melakukan program sertifikasi guru mulai tahun 2008. Dengan program sertifikasi, pemerintah mengharapkan akan hadir guru-guru yang profesional yang dapat menciptakan peserta didik yang handal di bidangnya.

Syaukani (2012:51) mengemukakan secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama

tercermin melalui kinerjanya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya. Hikman (dalam Husaini, 2019:487) menyatakan kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Bila yang dimaksud adalah kinerja guru dalam mengajar, maka kinerja itu tampak pada hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran (Whitmore & Uno dalam Syarifuddin, 2020:664-665).

Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti guru yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu. Akan tetapi harapan akan guru berkualitas masih jauh dari keinginan masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru belum optimal baik guru bersertifikat maupun yang belum bersertifikat. Hal ini membuktikan persoalan kinerja guru tetap harus mendapat perhatian yang serius dari pemerintah baik daerah maupun nasional [4].

Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi Pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan. Berikut ini adalah standar nilai kinerja guru: Jika Konversi nilai PK guru ke dalam skala 0 – 100 (Permenpan RB No. 14 thh 2010) dengan rumus Nilai PKG (100) = $51/56 \times 100 = 91,10$ dengan Nilai Hasil PK Guru 91-100 maka Amat baik (125%) [5].

Tabel I
Standar Nilai Kinerja Guru

Nilai Hasil PK Guru	Sebutan	Presentase Angka Kredit
91-100	Amat baik	125%
76-90	Baik	100%
61-75	Cukup	75%
51-60	Sedang	50%

50 kebawah	Kurang	25%
------------	--------	-----

Sumber: Permeneg PAN dan RB nomor 14 Tahun 2010

Berdasarkan Tabel I diatas terlihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang Jakarta Pusat.

Tabel II
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru SMKS Muhammadiyah
Kecamatan Tanah Abang Tahun 2020

No	Uraian	Target	Realisasi	Kemangkiran
1	Pencapaian Tugas			
	Pembuatan RPP	100%	100%	0%
	Penyelesaian RPP	100%	75%	30%
	Evaluasi RPP	100%	60%	30%
2	Disiplin Kerja			
	Kehadiran	100%	65%	25%
	Presentasi Piket	100%	65%	20%
	Ikut Serta Rapat	100%	60%	30%
3	Tanggung Jawab	100%	65%	35%
4	Prakarsa	100%	70%	25%
5	Kepemimpinan	100%	75%	20%

Sumber: Tata Usaha SMKS Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa terdapat permasalahan kinerja guru, terlihat dari masih belum optimalnya realisasi yang ditetapkan dan masih cenderung mengalami kemangkiran. Hal tersebut dapat dilihat kemangkiran pada pembuatan RPP tidak mengalami kemangkiran tetapi dalam penyelesaian dan evaluasi RPP kemangkiran mencapai 30%. Dalam disiplin kerja kemangkiran yang terjadi pada kehadiran hanya 25% dan presentasi piket 20%, namun pada ikut serta rapat kemangkiran mencapai 30%, sehingga kemangkiran pada tanggung jawab mencapai 35%. Kemangkiran pada prakarsa mencapai 25% dan kepemimpinan mencapai 20%.

Pada penelitian ini penulis melakukan pra-survei untuk melihat variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru di SMKS Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang. Berikut ini adalah hasil kuesioner pra-survei, berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru:

Tabel III

Hasil Kuesioner Pra-Survei Berdasarkan Faktor-

Faktor yang Bermasalah dalam Mempengaruhi Kinerja Guru

No	Variabel	Ska la	Tot al	Sk or	Rat a-rata				
		SS	S	CS	TS	ST S			
1	Disiplin Kerja	9	22	9	0	0	4 0	16 0	4
2	Stres Kerja	10	10	20	0	0	4 0	15 0	3,7 4
3	Konflik Kerja	6	18	14	2	0	4 0	14 8	3,8
4	Budaya Kerja	7	14	7	12	0	4 0	13 6	3,4
5	Kepemimpinan Melayani	6	10	19	5	0	4 0	14 6	3,6 8
6	Kompensasi	12	19	9	0	0	4 0	16 5	4,7 5
7	Pelatihan	11	23	5	1	0	4 0	16 4	4,1

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 terdapat rata-rata dari berbagai variabel yaitu, disiplin kerja (4), stress kerja (3,74), konflik kerja (3,8), budaya kerja (3,4), Gaya kepemimpinan (3,68), Kompensasi (4,75), pelatihan (4,1). Hasil kuesioner pra-survei menyatakan bahwa terdapat dua variabel terendah yaitu, budaya kerja dan kepemimpinan melayani, yang merupakan variabel yang bermasalah.

Berdasarkan hasil pengamatan diperoleh informasi tentang kinerja guru SMKS Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang. Beberapa informasi itu merujuk kepada kurangnya kinerja guru di sekolah, di antaranya: (1) Masih banyak guru yang belum dapat menciptakan kondisi belajar yang baik di dalam kelas, sehingga siswa terlihat kurang aktif dalam pembelajaran. Hanya beberapa orang guru yang mampu membangun kondisi belajar yang kondusif/mendukung pembelajaran di kelas, selebihnya langsung memberikan materi tanpa berusaha menciptakan kondisi belajar yang mendukung pembelajaran; (2) Banyak guru yang hanya menggunakan metode ceramah dan mencatat di depan kelas. (3) Hampir tidak ada guru yang melakukan umpan balik terhadap hasil tugas rumah yang telah diselesaikan siswa. Guru hanya memeriksa lalu memberikan nilai tanpa bertanya dan menjelaskan kelemahan siswa dalam menyelesaikan tugas rumahnya. Kondisi ini mengindikasikan guru tidak bekerja dengan baik dalam pembelajaran di kelas [1].

Sehubungan dengan hal di atas, perlu dilakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah. Peningkatkan kinerja guru

dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi merupakan alat yang dapat mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Dengan demikian budaya organisasi dapat menentukan organisasi secara keseluruhan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap perilaku organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, guru selalu berinteraksi dengan seluruh civitas sekolah. Sudah menjadi pemandangan umum guru harus mengikut tradisi yang ada di sekolah, baik dalam bergaul maupun bekerja (mengajar di kelas). Hasil pengamatan penulis sehubungan dengan kondisi ini, banyak kelalaian yang dikerjakan guru (seperti: terus berbicara dengan rekan guru walaupun waktu sudah masuk, mampir sebentar di kantin sekolah saat mengajar, berbicara dengan guru lain di luar kelas) sudah menjadi budaya sekolah tersebut. Hal ini mengindikasikan kinerja guru sulit untuk dimaksimalkan bila budaya di sekolah tersebut tidak mendukung atau mencerminkan sebagai organisasi tempat belajar [6].

Dalam organisasi Pendidikan seperti sekolah formal, faktor gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru. Kinerja adalah tercapainya tujuan organisasi akibat dari hasil kerja yang dilakukan seseorang atau kelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas (Manajemen et al., 2016).

Kepemimpinan yang melayani (Servant Leadership) sebagai suatu model kepemimpinan yang memiliki prinsip mengutamakan peningkatan pertumbuhan pribadi dari para bawahannya dengan didasari kepada kriteria-kriteria seperti: Kerjasama tim dan pengembangan keputusan, serta perilaku yang peduli dan etis terhadap bawahan. Pada (UU No. 14 tahun 2005) tentang Guru dan Dosen pada pasal 14 yang menyatakan bahwa guru memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dirinya dan kepala sekolah memiliki peran penting dalam hal ini.

Terjadinya kepemimpinan yang melayani (servant leadership) dapat dilihat dari karakteristik kepala sekolah, yaitu konseptualisasi, empati dan mendengarkan telah diterapkan di SMK Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang. Karakteristik konseptualisasi pada kepala sekolah ketika berada dalam forum, guru selalu diberi arah visi yang merupakan konsep tentang gambaran besar dari sekolah dengan cara mengajak guru-guru untuk mencerna program pembelajaran yang ada di

sekolah dan memilih program apa saja yang berkaitan dengan visi sekolah. Untuk karakteristik empati, kepala sekolah melakukan musyawarah atas masalah yang terjadi dan meminta para guru untuk memberi solusi. Sedangkan untuk karakteristik mendengarkan, terlihat ketika kepala sekolah melakukan rapat, kepala sekolah meminta pendapat dari para guru dan mempertimbangkan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Namun dalam penelitian ini masih terdapat fenomena terkait kepemimpinan salah satunya yaitu pimpinan (kepala sekolah) belum mampu mendorong motivasi guru di SMKS Muhammadiyah Jakarta.

Selain dipengaruhi oleh faktor servant leadership kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh budaya kerja. Budaya kerja merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan sehari-hari dalam bekerja dan mengikat semua organisasi yang bersangkutan. Budaya kerja ini akan berperan dalam menentukan sistem dan struktur operasional yang dapat menghasilkan peraturan-peraturan, norma-norma, dan interaksi organisasi.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para guru karena dapat dijadikan sebagai peraturan dan ketentuan yang ditetapkan di sekolah. Menurut Schein & Mangkunegara (dalam Sari dkk., 2016) budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Hasil penelitian yang dilakukan Brahmasari (2009) dan Widodo (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah. Mc Shane & Von Glinow (dalam Djamro & Aprizal, 2019) mengatakan budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja, dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, bagaimana karyawan bersikap. Budaya juga menyangkut bagaimana anggota itu mempersepsikan organisasi tersebut, bukan

menyangkut apakah mereka menyukainya (Robbins, 2003:62).

Di sekolah yang dapat mengembangkan budaya kerja yang baik adalah kepala sekolah, sebagai seorang pemimpin harus mampu menciptakan budaya kerja yang baik sehingga guru yang mengajar memiliki kinerja yang baik pula, kepemimpinan kepala sekolah dengan tujuan yang baik agar budaya kerja guru menjadi semakin terarah, sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Sesuai dengan studi pendahuluan di sekolah SMKS Muhammadiyah Jakarta Pusat terdapat guru yang tidak suka humor dan kaku dalam mengajar. Apabila pada saat proses mengajar guru tidak dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dengan siswa, maka siswa akan merasa bosan dan jenuh dan akan berakibat menurunnya semangat siswa untuk belajar sehingga siswa tidak dapat menguasai materi yang diberikan guru. Dengan penurunan pemahaman akan berimbas pada prestasi siswa yang harus dicapai.

Dalam proses belajar mengajar masih sebageian guru yang belum begitu paham tentang IT sehingga guru yang memberikan tugas tanpa mejelaskan materi terlebih dahulu. Jika guru hanya memberikan tugas melalui aplikasi WhatsApp sehingga berkurangnya pemahaman siswa yang seharusnya diberikan pembahasan pokok yang seharusnya disampaikan kepada siswa.

Masih kurangnya partisipasi guru dalam melaksanakan rapat guru dan staf sehingga dapat menghambat pengambilan keputusan yang diambil oleh sekolah. Terkadang ada guru yang tidak memberi alas disaat tidak mengikuti rapat, seharusnya guru dapat melaksanakan peraturan yang telah disepakati bersama.

Kemudian guru dalam mengajar hanya melakukan rutinitas mengajar belaka tanpa melakukan inovasi perkembangan lebih lanjut, 20% dari para guru tidak menyelesaikan dan mengevaluasi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) karena RPP sangat menentukan jalannya kegiatan belajar mengajar yang ditentukan oleh guru.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul: “Pengaruh Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership) Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang Jakarta Pusat”.

2. LANDASAN TEORI

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Falsafah Jawa, guru diartikan sebagai sosok tauladan yang harus di “gugu lan tiru”. Dalam konteks falsafah jaw aini guru dianggap sebagai pribadi yang tidak hanya bertugas mendidik dan mentransformasi pengetahuan di dalam kelas saja, melaikann lebih dari itu guru dianggap sebagai sumber informasi bagi perkembangan kemajuan masyarakat kearah yang lebih baik.

Tugas seorang guru, sebagai seorang pendidik yang memahami fungsi dan tugasnya, guru khususnya ia dibekali dengan berbagai ilmu keguruan sebagai dasar, disertai pula dengan seperangkat Latihan keterampilan keguruan dan pada kondisi itu pula ia belajar mensosialisasikan sikap keguruan yang diperlukannya. Seorang yang berpribadian khusus yakni ramuan dari pengetahuan sikap dan keterampilan keguruan yang akan ditransformasikan kepada anak didik atau siswanya.

Guru yang memahami fungsi dan tugasnya tidak hanya sebatas dinding sekolah saja, tetapi juga sebagai penghubung sekolah dengan masyarakat yang juga memiliki tugas menurut Rostiyah & Djamarah (dalam Muna, 2012:21-22) mengemukakan bahwa fungsi dan tugas guru adalah menyerahkan kebudayaan kepada anak didik berupa kepandaian, kecakapan dan pengalaman-pengalaman membentuk kepribadian anak yang harmonis sesuai cita-cita dan dasar negara kita Pancasila menyiapkan anak menjadi warga negara yang baik sesuai dengan Undang-Undang Pendidikan yang merupakan keputusan MPR No.2 Tahun 1983 sebagai prantara dalam belajar Guru adalah sebagai pembimbing untuk membawa anak didik kearah kedewasaan [7].

Guru memiliki Tugas yang beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan dan bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan

mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa [8].

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan adalah memposisikan dirinya sebagai orang tua kedua. Dimana ia harus menarik simpati dan menjadi idola para siswanya. Adapun yang diberikan atau disampaikan guru hendaklah dapat memotivasi hidupnya terutama dalam belajar. Bila seorang guru belaku kurang menarik, maka kegagalan awal akan tertanam dalam diri siswa.

Dengan demikian kata kinerja terkait dengan kinerja guru, maka kinerja guru dikatakan kemampuan guru dalam mengaplikasikan pekerjaan tertentu dengan hasil yang nyata. Menurut Shulhan (2012:102) semua itu terlihat pada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya dikelas dan tugas kependidikannya diluar kelas. Sikap itu diikuti pula dengan sikap tanggung jawab dengan mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pengajaran, mempertimbangkan berbagai macam strategi dan metodologi yang akan digunakan dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran [9].

Menurut Daryanto & Rachmawati (2013:16) Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Menurut Priansa (2014:78) kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru disekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah (Supardi, 2014:54).

Dari uraian diatas bahwa, Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran di madrasah, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui,

menganalisis dan memperoleh gambaran yang jelas ada dan tidaknya:

- a. Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang Jakarta Pusat.
- b. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang Jakarta Pusat.
- c. Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap budaya kerja di SMK Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang Jakarta Pusat.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian dilaksanakan di SMK Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat 10210.

b. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan dari bulan Juni 2021 sampai dengan bulan November 2021.

c. Metode Penelitian

- 1) Desain Penelitian : Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode lapangan dengan teknik survei. Terkait dengan survei, menurut Lodico dkk (dalam Wahjusaputri dkk., 2017:24) menjelaskan bahwa: "Descriptive survey research, the approaches share the following common characteristics: (a) Identify a Research Topic; (b) Conduct a Review of the Literature; (c) Develop Research Questions; (d) Develop the Survey". Penelitian survei, pendekatan karakteristik umumnya sebagai berikut: (a) mengidentifikasi topik penelitian; (b) melakukan review dari literatur; (c) mengembangkan pertanyaan penelitian; (d) mengembangkan survei. Metode survey dilakukan dengan penyebaran angket.

- 2) Bentuk Penelitian Kuantitatif : Penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk

menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan current status dari subjek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variable yang diteliti. Adapun konstelasi model permasalahan penelitian yang menunjukkan model hubungan antara variabel bebas (eksogenus), yaitu: Kepemimpinan Melayani (X1), dan Budaya Kerja (X2) dengan variabel terikat (endogenus) yaitu Kinerja Guru (X3).

Pemilihan metode ini didasarkan pada keinginan peneliti untuk mendapatkan gambaran mengenai Kepemimpinan Melayani, budaya kerja dan kinerja guru SMK Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang Jakarta Pusat, serta pengaruhnya baik langsung dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan sebagai berikut:

- Kepemimpinan Melayani berfungsi sebagai variabel bebas (independent variable) yang selanjutnya diberi notasi X1.
- Budaya Kerja berfungsi sebagai variabel bebas (Independent Variable) yang selanjutnya diberi notasi X2.
- Kinerja Guru berfungsi sebagai variabel terikat (dependent variable) yang selanjutnya diberi notasi Y.

Dengan menggunakan metode deskriptif diharapkan akan diperoleh data yang hasilnya akan diolah dan di analisis serta akhirnya ditarik sebuah kesimpulan. Kesimpulan yang dibuat akan berlaku bagi seluruh populasi yang menjadi obyek penelitian.

Populasi dan Sampel

- Populasi : Sugiyono (2012:80) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini dari SMK Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang, Jakarta Pusat Tahun pelajaran 2021 sebanyak 195 guru, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel IV. Nama Sekolah dan Jumlah Guru

Kecamatan	Sekolah	Jumlah	Total
Tanah Abang	SMKS Muhammadiyah 2 Jakarta	98	195
	SMKS Muhammadiyah 5 Jakarta	97	

Jumlah populasi adalah 195 guru SMK Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang Jakarta Pusat. Yang terdiri dari SMKS Muhammadiyah 2 Jakarta berjumlah 98 guru dan SMKS Muhammadiyah 5 berjumlah 97 guru.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Slovin menurut Husein Umar (2015:108) sebagai berikut :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e^2 = Batas Ketelitian yang diinginkan 5%

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$= \frac{195}{1 + 195 (0,05)^2}$$

$$= \frac{195}{1 + 195 (0,0025)}$$

$$= \frac{195}{1.48} = 131$$

Dari perhitungan tersebut, didapat hasil 131 orang. Jadi jumlah sampel yang diteliti sebanyak 131 guru SMK Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang Jakarta Pusat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data di gunakan untuk mengumpulkan data tentang Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan budaya kerja

terhadap kinerja guru adalah dengan menggunakan:

- Metode Pengamatan Langsung atau Observasi : Merupakan pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang sedang diteliti, diamati atau kegiatan yang sedang berlangsung.
- Dokumentasi : Pengumpulan data dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat di organisasi. Mulai dari literatur-literatur, buku-buku, dan dokumen lain yang terkait dengan penelitian ini.
- Kuesioner : Teknik kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (dalam Sujarweni, 2015:97) Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

- Kinerja Guru (X3) : Menurut Sugiyono (2012:39) variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat, karena adanya variabel bebas.
- Definisi Konseptual : Kinerja Guru adalah hasil kerja guru secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab seorang guru yang mempersiapkan generasi muda yang berguna bagi agama, nusa dan bangsa.
- Definisi Operasional : Kinerja Guru adalah skor yang diperoleh responden dalam menjawab kuesioner kinerja guru yang diukur berdasarkan indikator: (1) Kualitas kerja; (2) Kecepatan/ketepatan kerja; (3) Inisiatif dalam bekerja; (4) Kemampuan kerja; (5) Komunikasi. Adapun skor diperoleh menggunakan skala likert yang diwujudkan dalam lima pilihan, sebagaimana dalam daftar berikut:

Tabel V.

Alternatif Jawaban untuk Skala Likert

Alternatif Jawaban	Nilai	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (ST)	4	2
Ragu-ragu (RG)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Kisi-kisi Variabel Kinerja Guru

Tabel VI.

Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

No	Indikator	Nomor Instrumen	Jumlah
1	Kualitas kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8
2	Kecepatan/ketepatan kerja	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	8
3	Inisiatif dalam bekerja	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	8
4	Kemampuan kerja	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	8
5	Komunikasi	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	8
Jumlah Total			40

Validasi Instrumen

- Uji Validitas : Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, angket akan diuji cobakan untuk menguji validitas, reabilitas dan obyektifitas instrument kepada 20 sampel guru SMK Muhammadiyah Kecamatan Tanah Abang Jakarta Pusat. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau belum, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu test maka alat test tersebut akan semakin tepat mengenai sasaran.

Nilai validitas pada dasarnya adalah nilai korelasi. Oleh karena itu, untuk menguji validitas dilakukan dengan teknik korelasi item total yang merupakan dasar dari korelasi pearson. Adapun rumus korelasi pearson adalah:

Keterangan:

r = Korelasi Validitas Item yang dicari

x = Skor item/butir ke i

Y = Skor Total

Σx = Jumlah skor dalam distribusi X

ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y

Σx^2 = Jumlah Kuadrat skor dalam distribusi X

Σy^2 = Jumlah Kuadrat skor dalam distribusi Y

n = Jumlah responden

Pengujian validitas diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Hasil korelasi bagian total inilah yang diuji signifikansinya untuk menentukan valid tidaknya item tersebut terhadap faktornya. Item yang mempunyai korelasi positif diatas nilai r kritis tabel, dengan kata lain bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ menunjukkan bahwa item tersebut valid, dan sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut tidak valid.

- b. Uji Reliabilitas : Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghazali (2011), bahwa suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk pengukuran reliabilitas yaitu dengan one shot dengan menggunakan SPSS-24 dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> r_{tabel}$.

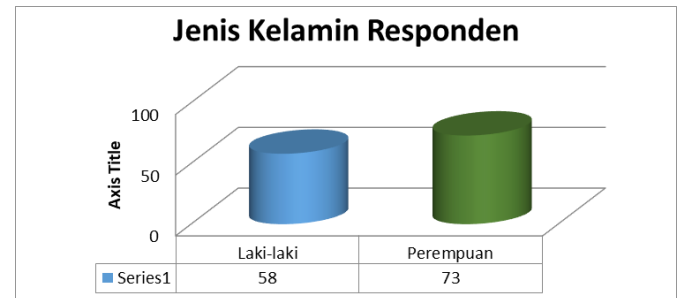
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

- a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin : Adapun responden menurut jenis kelamin disajikan pada tabel berikut:

Tabel VII Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Jumlah
Laki-laki	Perempuan	
58	73	131
Jumlah		131



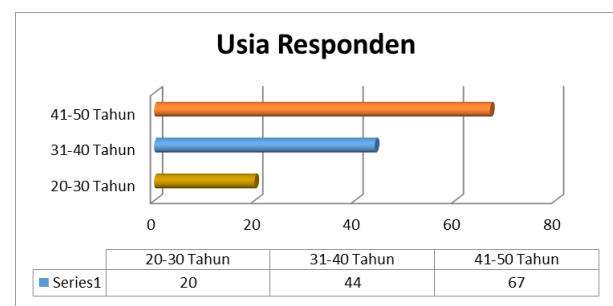
Gbr 1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 73 orang. Hal ini dapat digambarkan bahwa secara umum responden yang ada di dominasi oleh laki-laki.

- b. Responden Berdasarkan Usia : Adapun responden berdasarkan usia responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4VIII Komposisi Responden Berdasarkan Usia

Usia			Jumlah
20-30 Tahun	31-40 Tahun	41-50 Tahun	
20	44	67	133
Jumlah			133



Gbr 2. Usia Responden

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia

20-30 tahun berjumlah 20 orang, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 44 orang dan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 67 orang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan tesis ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

- a. Hasil perhitungan nilai uji t variabel Kepemimpinan Melayani (X1) dengan thitung sebesar 7.955 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($7.955 > 1.978$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,050$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Melayani (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (X3). Hasil perhitungan nilai R Square sebesar 0.331. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 33.1% Kepemimpinan Melayani (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (X3), sedangkan sisanya sebesar 66.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Hasil perhitungan nilai uji t variabel Budaya Kerja (X2) dengan thitung sebesar 10.685 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($10.685 > 1.978$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,050$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Budaya Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (X3). Hasil perhitungan nilai R Square sebesar 0.470. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 47% Kepemimpinan Melayani (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (X3), sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. Hasil perhitungan nilai uji t variabel Kepemimpinan Melayani (X1) dengan thitung sebesar 9.588 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($9.588 > 1.978$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,050$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Melayani (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Kerja (X2). Hasil perhitungan nilai R Square sebesar 0.416. Hal ini

menunjukkan bahwa sebesar 41.6% Kepemimpinan Melayani (X1) berpengaruh terhadap Budaya Kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 58.4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] T. Handito, K. Kasiati, And S. Septi, "Muatan Moral Dalam Cerita Nagasasra Dan Sabuk Inten Karya S.H. Mintardja," *J. Penelit. Hum.*, Vol. 21, No. 2, Pp. 135–147, 2020, Doi: 10.23917/Humaniora.V21i2.9744.
- [2] F. Mulia Z, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cianjur," *Jurnaladhun*, Vol. 6, No. 1, Pp. 7–11, 2016.
- [3] D. K. Wardani, D. Cahyono, And N. Herlambang, Toni Qomariah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Islam Lumajang Effect," *J. Sains Manaj. Bisnis Indones.*, Vol. 7, No. 2, Pp. 208–231, 2017.
- [4] T. Widiyanto And S. Supriyono, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Probank J. Ekon. Dan Perbank.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 52–59, 2018, Doi: 10.36587/Probank.V3i2.379.
- [5] D. R. J. Aisyah Rahadi Firmayanti, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pupr Kabupaten Karawang," *Nusant. J. Ilmu Pengetah. Sos.*, Vol. 9, No. 4, Pp. 1483–1490, 2022.
- [6] K. Bogor, "Implementasi Gaya Mengajar Yang Menarik Guna Meningkatkan Minat Belajar Santri Pada Yayasan Hudatul Fallah Ciseeng Kabupaten Bogor," Vol. 1, No. 2, Pp. 46–51, 2022.
- [7] A. Sutisna Et Al., "Pengenalan Microsoft Office Kepada Siswa Sekolah Menengah Pertama Smp Pingku," *Abdi J. Publ.*, Vol. 3, No. 1, Pp. 109–111, 2022.
- [8] C. P. Paramitha, M. Risnasari, And S. D. Saputro, "Pengembangan Sistem Informasi Absensi Siswa Berbasis Java Desktop Di Sma Darul Kholil Bangkalan," *J. Ilm. Edutic*, Vol. 4, No. 2, Pp. 63–70, 2018.
- [9] N. Ratama, S. Mulyati, T. Informatika, And U. Pamulang, "Pemanfaatan Internet Dalam Pengembangan Materi Pembelajaran Pada Guru Mi Hidayatull," Vol. 1, No. 2, 2022.

