
Meningkatkan Kinerja Guru Melalui *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi

Sany Wikasiwi ⁽¹⁾

Putu Yudy Wijaya ⁽²⁾

Mirah Ayu Putri Trarintya ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : sa.wikasiwi@gmail.com

ABSTRACT

Better teacher performance helps provide a better education for students. Teachers must be good at educating their students optimally. This study determines how performance can be improved through servant leadership, work discipline and organizational culture. The researcher chose SMPN 4 Tegallalang Gianyar as the research location. There were 40 teachers, all of whom were selected for the sample. The data analysis technique used by researchers is multiple linear regression analysis. From the results of the analysis it was concluded that servant leadership, work discipline and organizational culture can improve teacher performance positively and significantly. Based on the proposals submitted, improving teacher performance will continue to be carried out through improving personnel management, work discipline and organizational culture.

Keywords: Performance; Servant Leadership; Work Discipline; Organizational culture

ABSTRAK

Kinerja guru yang lebih baik membantu memberikan pendidikan yang lebih baik bagi siswa. Guru harus pandai mendidik siswanya secara optimal. Studi ini menentukan bagaimana kinerja dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan yang melayani, disiplin kerja dan budaya organisasi. Peneliti memilih SMPN 4 Tegallalang Gianyar sebagai tempat penelitian. Ada 40 guru, yang semuanya dipilih untuk sampel. Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis disimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani, disiplin kerja dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru secara positif dan signifikan. Berdasarkan usulan yang diajukan, peningkatan kinerja guru akan terus dilakukan melalui perbaikan manajemen personalia, disiplin kerja dan budaya organisasi.

Kata Kunci: Kinerja; Servant Leadership; Disiplin Kerja; Budaya Organisasi

Pendahuluan

Salah satu upaya dalam membantu pembangunan nasional adalah memberikan pendidikan yang layak bagi setiap anak agar karakter mereka dapat dibentuk dengan baik dan menjadi penopang penting bagi keberlangsungan negara (Akbar & Nurhidayati, 2018). Guru sebagai insan yang akan mendidik dan memberikan arahan kepada calon generasi penerus bangsa harus selalu berupaya melakukan yang terbaik untuk mewujudkan cita-cita luhur bangsa ini (Nadir, 2016). Pendidikan yang baik tidak akan terlepas dari kinerja guru dalam mendidik dan memberikan pengajaran yang diperlukan sehingga nantinya dapat berguna bagi para siswa kedepannya (Tanjung & Lubis, 2021). Hal ini menunjukkan pentingnya

peningkatan kinerja guru untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar (Surya & Susanti, 2021).

Kinerja adalah hal yang sangat penting bagi setiap orang yang sedang bekerja. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan suatu hal dari waktu ke waktu (Waluyo *et al.*, 2018). Kinerja guru menjadi hal penting karena ini akan mendukungnya untuk memberikan pengajaran terbaiknya pada para siswa yang merupakan generasi masa depan negara (Septiasari, 2017). Guru-guru harus selalu berupaya dalam memberikan pelayanan terbaik untuk para siswanya sehingga setiap ilmu yang diajarkan dapat lebih bermanfaat kedepannya (Lusiana & Firdaus, 2018). Kinerja yang buruk akan membuat siswa salah arah dan akan berdampak buruk bagi pengajaran yang dilakukannya (Putri & Novi, 2019). Hal ini membuat kinerja yang dimiliki guru harus selalu dalam keadaan optimal sehingga akan memberikan hasil yang terbaik untuk para siswanya (Umala, 2019).

Servant leadership yang ada di sekolah juga akan berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru (Maharani & Aini, 2019). *Servant leadership* dapat diartikan sebagai tipe kepemimpinan yang memberikan pelayanan kepada bawahannya sehingga dapat meningkatkan hasil yang lebih baik dan positif (Purwandari, 2016). Hal ini baik dilakukan oleh kepala sekolah agar para guru menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya (Rahayu, 2019). Pimpinan sekolah juga dapat menjalin hubungan yang lebih baik dan membangun kesan yang positif sehingga para guru akan bekerja dengan lebih optimal (Akbar & Nurhidayati, 2018b). Peningkatan pada *servant leadership* ini akan menjadikan para guru lebih aktif untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan sekolah karena guru juga akan merasa memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya (Arianto *et al.*, 2020).

Disiplin yang dimiliki oleh para guru dalam menjalankan tugasnya juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja (Hidayat *et al.*, 2016). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kepatuhan guru dalam bekerja di sekolah dalam menaati setiap peraturan yang ada (Putri & Novi, 2019). Menjadikan diri tetap disiplin akan memberikan contoh yang positif bagi para siswa karena guru harusnya menjadi teladan (Mindari, 2015). Disiplin yang baik juga akan membuat guru menjadi lebih terarah dan terarah dalam memberikan pengajaran pada para muridnya (Indrayanto, 2018). Menjadi penting untuk membangun disiplin karena untuk menyamakan konsep dari setiap orang yang memiliki pemikiran berbeda (Suwanto, 2019). Disiplin yang baik akan mendukung kinerja karyawan yang lebih

baik sehingga nantinya dapat memberikan kemampuan optimalnya untuk mencapai hasil yang maksimal (Wicaksono *et al.*, 2019).

Selain itu, budaya organisasi juga akan mendukung terciptanya kinerja yang optimal. Budaya organisasi merupakan karakteristik dan tata cara organisasi dalam menjalankan kegiatannya untuk tercapainya tujuan (Primananda & Djastuti, 2015a). Budaya yang perlu dibangun untuk meningkatkan kinerja adalah budaya-budaya yang positif. Hal ini akan membantu dalam meningkatkan kinerja guru-guru yang karena pekerjaannya akan lebih terarah dan teratur sehingga hasilnya juga akan lebih maksimal (Putri & Novi, 2019). Para guru harus mengetahui budaya tempatnya mengajar sehingga akan ada penyesuaian yang tepat dalam memberikan pembelajaran kepada para siswa (Rizal & Ratnawati, 2012). Ini menjadi penting untuk dilakukan agar hasil yang diperoleh juga menjadi lebih maksimal dibandingkan dengan tidak menyesuaikan dengan budaya yang ada (Utami & Waluyo, 2017).

SMPN 4 Tegallalang terletak di Kabupaten Gianyar yang berdiri di tengah-tengah persawahan. Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan diketahui bahwa kinerja guru menjadi menurun karena rendahnya kesadaran para guru untuk memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk mewujudkan visi dan misi sekolah, serta sering kali guru yang datang terlambat ke sekolah sehingga jam belajar mengajar menjadi terganggu. Selain itu, dari segi *servant leadership* diketahui bahwa kurang efektifnya pemimpin dalam menerapkan pelayanan berkomunikasi, pemimpin kurang memperhatikan kinerja para guru dan pemimpin kurang mengarahkan para guru sesuai dengan visi dan misi sekolah. Faktor efektifitas kepala sekolah dalam berkomunikasi serta kurang memperhatikan kinerja para guru dan kurang mengarahkan para guru menjadi faktor besar dalam menurunnya kinerja guru di sekolah.

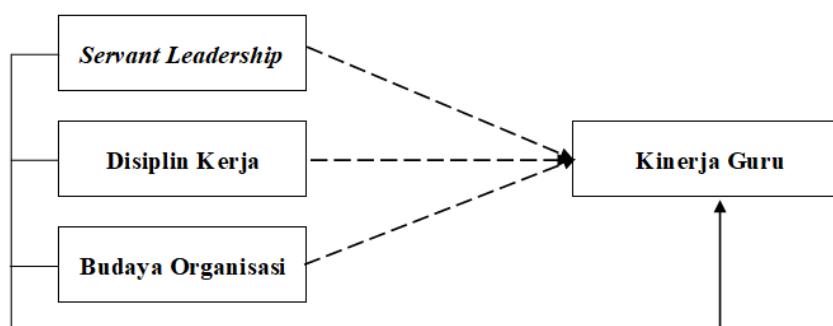
Dari segi disiplin kerja juga terjadi masalah yaitu tingginya tingkat absensi guru yang lebih dari 3% sehingga ketidakhadiran guru yang berfluktuasi mengakibatkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan terus tertunda dan terus menumpuk sehingga pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu. Banyak guru yang melebihi batas toleransi yang diberikan pihak sekolah sehingga mengganggu jalannya proses belajar mengajar. Dari budaya organisasi diketahui juga bahwa kinerja guru dan kepala sekolah dikatakan belum dapat bekerjasama secara maksimal dan beberapa keluhan terhadap kinerja guru, sehingga masalah ini harus diselesaikan dengan baik agar tidak berdampak lebih buruk bagi sekolah. Beberapa hal yang kurang diperhatikan oleh pihak sekolah yaitu dengan memperhatikan masalah-masalah yang menjadi motivasi bagi guru, yaitu kurang efektif kepala sekolah dalam

berkomunikasi dan mengenal para guru dan beberapa guru mengeluh akan fasilitas jam mengajar yang diberikan yang menjadikan kinerja guru kurang efektif.

Kinerja yang efektif akan membuat sumber daya di dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dengan lebih baik dan maksimal (Irawati & Silalahi, 2015). Perusahaan yang tidak mampu meningkatkan kinerja karyawannya juga akan mendapat banyak masalah sehingga nanti dapat menjadi factor kehancuran bagi perusahaan tersebut (Putri, 2019). Perusahaan harus selalu mengupayakan untuk memaksimalkan setiap petensi karyawannya dengan meningkatkan kinerja untuk mencapai hasil yang maksimal (Primananda & Djastuti, 2015). Penelitian dilakukan untuk mengetahui peningkatan kinerja melalui *servant leadership*, disiplin kerja, dan budaya organisasi di SMPN 4 Tegallalang Gianyar.

Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat mengetahui peningkatan kinerja melalui *servant leadership*, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Peneliti memilih SMPN 4 Tegallalang Gianyar sebagai lokasi penelitian dikarena tingkat absensi guru yang tinggi dan juga terjadi beberapa permasalahan terkait dengan variabel penelitian. Populasi berjumlah 40 orang guru dan seluruhnya dipilih untuk menjadi sampel melalui metode *non-probability sampling*. Pengumpulan data-data yang diperlukan dalam penelittian dilakukan dengan melakukan wawancara kepada para responden serta memberikan kuesioner yang berisi pernyataan dan dapat dijawab sesuai dengan perasaan asli responden. data yang telah dikumpulakna akan dianalisis menggunakan teknik analisis regeresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS*.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Utami & Waluyo (2017) serta Santosa *et al.*, (2019)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dari pengumpulan kuesioner diketahui bahwa dalam operasionalnya SMPN 4 Tegallalang Gianyar lebih banyak memerlukan guru berjenis kelamin laki-laki. Guru di SMPN 4 Tegallalang Gianyar mayoritas berada pada umur 31 - 40 tahun. Mayoritas guru di

SMPN 4 Tegallalang Gianyar juga merupakan lulusan sarjana Pendidikan. guru SMPN 4 Tegallalang Gianyar mayoritas dengan masa kerja sebanyak 4-5 tahun.

Berdasarkan pada hasil yang ditunjukkan pada Tabel 1, diketahui bahwa pengujian instrumen penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30 berarti instrumen penelitian telah valid dan nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar daripada 0,60 berarti bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Servant Leadership</i> (X ₁)	9 Item				
2	Disiplin Kerja (X ₂)	8 Item	0,30	Valid	0,60	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X ₃)	12 Item				
4	Kinerja (Y)	11 Item				

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan pada hasil yang ditunjukkan pada Tabel 2, diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata untuk variabel *servant leadership* adalah sebesar 3,99 yang artinya penerapan *servant leadership* dalam keadaan baik. Jawaban dengan rata-rata tertinggi untuk setiap pernyataan pada variabel *servant leadership* adalah 4,12 yang berada pada kategori baik sedangkan jawaban dengan rata-rata terendah untuk setiap pernyataan pada variabel *servant leadership* adalah 3,83 yang berada pada kategori baik.

Berdasarkan pada hasil yang ditunjukkan pada Tabel 3, diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,78 yang artinya penerapan disiplin kerja dalam keadaan baik. Jawaban dengan rata-rata tertinggi untuk setiap pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah 3,95 yang berada pada kategori baik sedangkan jawaban dengan rata-rata terendah untuk setiap pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah 3,67 yang berada pada kategori baik.

Berdasarkan pada hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4, diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 3,93 yang artinya penerapan budaya organisasi dalam keadaan baik. Jawaban dengan rata-rata tertinggi untuk setiap pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah 4,05 yang berada pada kategori baik sedangkan jawaban dengan rata-rata terendah untuk setiap pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah 3,82 yang berada pada kategori baik.

Berdasarkan pada hasil yang ditunjukkan pada Tabel 5, diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata untuk variabel kinerja guru adalah sebesar 4,13 yang artinya penerapan kinerja guru dalam keadaan baik. Jawaban dengan rata-rata tertinggi untuk setiap

pernyataan pada variabel kinerja guru adalah 4,32 yang berada pada kategori sangat baik sedangkan jawaban dengan rata-rata terendah untuk setiap pernyataan pada variabel kinerja guru adalah 4,02 yang berada pada kategori baik.

Tabel 2 Skor Penilaian Variabel *Servant Leadership*

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Kepala sekolah sudah membangun komunikasi yang baik pada lingkungan kerja yang kondusif	0	1	5	25	9	4.05	Baik
2	Kepala sekolah sudah dapat berkomunikasi secara terbuka dengan para guru	0	1	6	24	9	4.02	Baik
3	Kepala sekolah sudah mengarahkan guru sesuai visi untuk menginspirasi tindakan masa depan	0	1	3	27	9	4.1	Baik
4	Kepala sekolah sudah menunjukkan bahwa bisa mendorong para guru untuk memiliki mimpi yang besar terhadap sekolah	0	1	13	18	8	3.82	Baik
5	Kepala sekolah sudah memberikan misi menuju langkah yang harus dilalui oleh sekolah	0	0	10	22	8	3.95	Baik
6	Kepala sekolah sudah mampu membantu guru dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi	0	0	8	23	9	4.02	Baik
7	Kepala sekolah sudah mampu sebagai panutan dalam memberikan pelayanan kepada para guru	0	0	4	27	9	4.12	Baik
8	Kepala sekolah sudah mampu mengantisipasi pengawasan akibat keputusan yang dibuatnya	0	0	15	16	9	3.85	Baik
9	Kepala sekolah sudah mampu memberikan pengawasan dengan lebih memperhatikan kinerja guru	0	0	10	21	9	3.97	Baik
Rata-rata <i>Servant Leadership</i>							3.99	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 3 Skor Penilaian Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya sudah mentaati segala peraturan yang telah dibuat sesuai dengan aturan kerja	0	0	16	21	3	3.67	Baik
2	Saya sudah izin dari atasan apabila hendak meninggalkan lingkungan kerja	0	1	15	17	7	3.75	Baik
3	Saya sudah mentaati sistem pendataan kehadiran	0	1	11	18	10	3.92	Baik
4	Saya sudah selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal saat bekerja	0	0	16	21	3	3.67	Baik
5	Saya sudah melaksanakan tugas sesuai dengan posisi serta fungsinya	0	1	14	18	7	3.77	Baik
6	Saya sudah dapat bertanggung jawab menerima teguran dari atasan apabila tugas tidak dapat diselesaikan	0	0	12	18	10	3.95	Baik
7	Saya sudah menggunakan waktu sebaik – baiknya untuk mengejar target	0	0	15	22	3	3.7	Baik

8	Saya sudah mampu efektif menggunakan waktu dalam pekerjaan	0	1	12	20	7	3.82	Baik
Rata-rata Disiplin Kerja							3.78	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 4 Skor Penilaian Variabel Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya sudah mampu berinovasi atau berfikir kreatif dalam melaksanakan tugas	0	1	9	24	6	3.87	Baik
2	Saya sudah mampu mengambil resiko dalam melaksanakan tugas	0	1	11	14	14	4.02	Baik
3	Saya sudah menunjukkan ketelitian dalam melaksanakan tugas	0	0	12	14	14	4.05	Baik
4	Saya sudah dapat melaksanakan tugas dengan rinci atau detail	0	1	10	20	9	3.92	Baik
5	Saya sudah merasa senang dengan pekerjaan yang saya tekuni	0	1	10	22	7	3.87	Baik
6	Saya sudah merasakan organisasi ini memposisikan para guru sebagai anggota organisasi yang terhormat	0	1	10	18	11	3.97	Baik
7	Saya sudah terorganisir dalam tim kerja	0	0	15	17	8	3.82	Baik
8	Saya sudah menjalin kerjasama dengan anggota lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi	0	0	9	24	7	3.95	Baik
9	Saya sudah sentantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal	0	1	10	22	7	3.87	Baik
10	Saya sudah mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan tugas	0	0	10	21	9	3.97	Baik
11	Saya sudah merasakan ketenangan dalam melakukan aktivitas kerja	0	1	10	21	8	3.90	Baik
12	Saya sudah merasa nyaman dengan kondisi organisasi	0	1	10	17	12	4.00	Baik
Rata-rata Budaya Organisasi							3.93	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 5 Skor Penilaian Variabel Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya sudah memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas	0	1	2	31	6	4.05	Baik
2	Saya sudah mengerjakan tugas sesuai dengan standar kualitas resmi sekolah	0	1	7	22	10	4.02	Baik
3	Saya sudah memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas	0	0	8	21	11	4.07	Baik
4	Saya sudah memenuhi jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan	0	0	7	22	11	4.1	Baik
5	Saya sudah menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah	0	1	3	22	14	4.22	Sangat Baik
6	Saya sudah menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah direncanakan	0	1	2	31	6	4.05	Baik
7	Saya sudah menyelesaikan tugas tepat waktu	0	1	7	21	11	4.05	Baik
8	Saya sudah memiliki kemampuan melebihi standar yang ditetapkan	0	0	6	23	11	4.12	Baik

9	Saya sudah mempunyai komitmen tanggung jawab dalam bekerja	0	0	4	24	12	4.2	Baik
10	Saya sudah memiliki jenjang yang mampu menjalankan fungsi kerjaan	0	1	0	24	15	4.32	Sangat Baik
11	Saya sudah memiliki pengetahuan yang luas dalam mengambil keputusan	0	0	4	23	13	4.22	Sangat Baik
Rata-rata Kinerja Guru							4.13	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan pada hasil yang ditunjukkan pada Tabel 6, diketahui bahwa data penelian telah lulus uji normalitas yang mana nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Data penelian ini juga telah lulus uji multikolinieritas karena besarnya nilai Tolerance lebih tinggi dari 0,1 dan nilai VIF lebih rendah dari 10. Data penelitian juga telah lolos uji heteroskedastisitas karena besarnya nilai *sig.* lebih besar dibandingkan dengan 0,05.

Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Tolerance	VIF	Sig.
1	<i>Servant Leadership</i> (X ₁)		0,318	3,144	0,667
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,200	0,355	2,815	0,543
3	Budaya Organisasi (X ₃)		0,616	1,622	0,994

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan pada hasil yang ditunjukkan pada Tabel 7, diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,824 yang artinya sebesar 82,4 persen variabel bebas (*servant leadership*, disiplin kerja, budaya organisasi) dapat memberikan pengaruh pada variabel terikatnya (kinerja guru) sedangkan 17,6 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan juga kepuasan kerja.

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	0.915 ^a	0.838	0.824	0.23436	2.179	

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan pada hasil yang ditunjukkan pada Tabel 7, diketahui bahwa regresi yang dilakukan membentuk persamaan $Y = 0,258 + 0,430X_1 + 0,229X_2 + 0,327X_3$ dengan penjelasan sebagai berikut:

Servant leadership memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,430 (positif) serta nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa secara statistik bahwa peningkatan satu satuan dari *servant leadership* akan juga meningkatkan kinerja guru sebesar 0,430 secara signifikan. Hasil ini juga menandakan bahwa *servant leadership* memberikan pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja guru di SMPN 4 Tegallalang Gianyar. Meningkatkan *servant leadership* ini terbukti mampu memberikan pengaruh yang sangat baik pada peningkatan kinerja sehingga jajaran sekolah harus menerapkannya dengan baik

agar menjadi semakin baik kedepannya. SMPN 4 Tegallalang Gianyar dapat memanfaatkan hal ini untuk semakin meningkatkan kinerja guru-guru yang mengajar sehingga murid-murid dapat menerima pengajaran dengan lebih baik lagi. Kurniawan (2019), Santosa *et al.*, (2019), serta Muliadi (2019) menemukan bahwa *servant leadership* memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,229 (positif) serta nilai signifikansi 0,038 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa secara statistik bahwa peningkatan satu satuan dari disiplin kerja akan juga meningkatkan kinerja guru sebesar 0,229 secara signifikan. Hasil ini juga menandakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja guru di SMPN 4 Tegallalang Gianyar. Meningkatkan disiplin kerja ini terbukti mampu memberikan pengaruh yang sangat baik pada peningkatan kinerja sehingga jajaran sekolah harus menerapkannya dengan baik agar menjadi semakin baik kedepannya. SMPN 4 Tegallalang Gianyar dapat memanfaatkan hal ini untuk semakin meningkatkan kinerja guru-guru yang mengajar sehingga murid-murid dapat menerima pengajaran dengan lebih baik lagi. Raymundus (2015), Wicaksono *et al.*, (2019), Siagian (2018) menemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja.

Budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,327 (positif) serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa secara statistik bahwa peningkatan satu satuan dari budaya organisasi akan juga meningkatkan kinerja guru sebesar 0,327 secara signifikan. Hasil ini juga menandakan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja guru di SMPN 4 Tegallalang Gianyar. Meningkatkan budaya organisasi ini terbukti mampu memberikan pengaruh yang sangat baik pada peningkatan kinerja sehingga jajaran sekolah harus menerapkannya dengan baik agar menjadi semakin baik kedepannya. SMPN 4 Tegallalang Gianyar dapat memanfaatkan hal ini untuk semakin meningkatkan kinerja guru-guru yang mengajar sehingga murid-murid dapat menerima pengajaran dengan lebih baik lagi. Utami & Waluyo (2017), Karsono *et al.*, (2017), serta Prayoga & Yuniati (2019) menemukan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja.

Tabel 8 Hasil Uji-T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.258	.287		.899	.375
1 Servant Leadership	.430	.120	.426	3.583	.001
Disiplin Kerja	.229	.106	.243	2.156	.038

Budaya Organisasi	.327	.075	.372	4.352	.000
-------------------	------	------	------	-------	------

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan pada hasil yang ditunjukkan pada Tabel 5, diketahui bahwa besarnya nilai f-hitung adalah 61,995 lebih besar dari nilai f-tabel yaitu 2,63. Artinya bahwa *servant leadership*, disiplin kerja, dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja guru di SMPN 4 Tegallalang Gianyar. Hal ini akan sangat bermanfaat bagi SMPN 4 Tegallalang Gianyar agar dapat memberikan yang terbaik pada murid-muridnya. Peningkatan yang dilakukan pada *servant leadership*, disiplin kerja, dan budaya organisasi akan berdampak besar dalam upaya memaksimalkan kinerja guru-guru di SMPN 4 Tegallalang Gianyar. Menemukan bahwa *servant leadership*, disiplin kerja, dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Utami & Waluyo (2017), Santosa *et al.*, (2019), Wicaksono *et al.*, (2019) serta menemukan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja.

Tabel 9 Hasil Uji-F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10.215	3	3.405	61.995	0.000 ^b
1 Residual	1.977	36	0.055		
Total	12.192	39			

Sumber : data diolah (2023)

Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah (1) *servant leadership* mampu memberikan pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja guru, (2) disiplin kerja mampu memberikan pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja guru, (3) budaya organisasi mampu memberikan pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja guru, serta (4) *servant leadership*, disiplin kerja, dan budaya organisasi mampu memberikan pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja guru. Saran yang diberikan yaitu (1) memberikan motivasi dan dorongan kepada guru, (2) memberikan sanksi kepada para guru yang melanggar aturan, serta (3) membuat standar operasional prosedur agar kinerja lebih terorganisir.

Daftar Pustaka

- Akbar, E., & Nurhidayati. (2018a). Peningkatan Kinerja Melalui *Servant Leadership*, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19(1), 35–48.
- Akbar, E., & Nurhidayati, N. (2018b). Peningkatan Kinerja Melalui *Servant Leadership*, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19(1), 35.

-
- Arianto, H., Prasetyo, I., & Indawati, M. (2020). Pengaruh Servant Leadership Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Subdit Regident Ditlantas Polda Jatim. *Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(2), 190–199.
- Arief, K. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Madubaru Pg/Ps Madukismo. *Skripsi*, 107.
- Dewi Yolanda Putri, S. N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aurora World Cianjur. *Management And Entrepreneurship Journals*, II(9), 287.
- Hidayat, R., Sridana, N., & Sudirman. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(2), 198–210.
- Indrayanto, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pns Kabupaten Banyumas. *Civil Service*, 12(2), 83–90.
- Irawati, R., & Silalahi, E. P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Operator Produksi Di PT. XXX. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 115–119.
- Karsono, Kurniasih, D., & Puspita, D. R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kai Daop 5 Purwokerto. *The Indonesian Journal Of Public Administration (IJPA)*, 3(1), 87–100.
- Kurniawan, T. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Tata Mulia Nusantara Indah Dengan Persepsi Budaya. *Agora*, 7(1), 1–6.
- Lusiana, H., & Firdaus. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). *Al-Ulum : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(1), 112–122.
- Maharani, P. D., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 72(1), 139–146.
- Mindari, E. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 15–27.
- Muhajir Umala. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una. *E Jurnal Katalogis*, 147–154.
- Muliadi. (2019). Pengaruh Servant Leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Pengairan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis (S4)*, 5(November), 087–092.
- Nadir, M. (2016). Pengaruh Servant Leadership, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Pendidikan Papatudzu*, 1(2), 38–50.
- Prayoga, S., & Yuniati, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan*, 5(1), 54–60.
- Primananda, N., & Djastuti, I. (2015a). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. *Ejournal-S1.Undip*, 4(2009), 1–11.
- Primananda, N., & Djastuti, I. (2015b). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. *Diponegoro Journal Of Management*, 4(1), 1–11.
- Purwandari, L. A. (2016). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Child Development Sponsor Program Compassion Indonesia Cluster Diy). *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 12(2), 97–
-

104.

- Putri, D. P., Musadieg, M. Al, & Sulisty, C. W. (2018). Pengaruh Servant Leadership Dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 58(2), 1–10.
- Putri, D. Y., & Novi, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aurora World Cianjur. *Management And Entrepreneurship Journals*, Ii(2), 119–133.
- Rahayu, M. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing Di Kantor Mail Processing Centre Bandung. *Jsma (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 11(1), 99–108.
- Raymundus, I. W. R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading Di Jakarta Utara. *Ijpa-The Indonesian Journal Of Public Administration*, 1(2), 161–170.
- Rizal, M. H. Al, & Ratnawati, I. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa “ Citarum ” Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 1(2), 1–8.
- Santosa, F., Adrianto, A., Syamsir, S., & Khaidir, A. (2019). Pengaruh Servant Leadership Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kota Padang. *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4(2), 101–108. <https://doi.org/10.26905/pjiap.v4i2.3249>
- Sapengga, S. E. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *Agora*, 4(1), 645–650.
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Sekretariat Dan Bidang Industri). *Ejournal Administrasi Bisnis*, 5(1), 93–106.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 1–18.
- 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 Pariwisata*, 1(4), 1098–1107.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jenius)*, 3(1), 16–23.
- Sya'roni, Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 131–147. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1785>
- Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021). “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah.” *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 761–768.
- Utami, A. S., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Lohjinawe. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 465–473.
- Waluyo, E. B., Prasetyo, I., & Chamariyah. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan. *Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(1), 91–111.
- Wicaksono, A., Umiati, N., & Abidin, A. A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Respon Publik*, 13(5), 82–86.