



Pengaruh Servant Leadership, Kompetensi, dan OCB terhadap Kinerja Guru SD di Gandus

Nabella Aulia Sari ^{1*}, Dessy Wardiah ², Andi Rahman ³

¹⁻³Mahasiswa S2 Pendidikan Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Alamat: Jln. A.Yani Lrg Gotong Royong 9/10 Ulu Plaju Palembang

Korespondensi email: auiasarinabella@gmail.com

Abstract. *The aim of this research is to determine and analyze: 1) The influence of the principal's Servant Leadership on the Performance of Public Elementary School Teachers in Gandus District. 2) The influence of teacher competency on state elementary school teachers in Gandus District. 3) The Influence of Citizenship Behavior on the Performance of Public Elementary School Teachers in Gandus District. And 4) The simultaneous influence of the Principal's Servant Leadership, Teacher Competency and Citizenship Behavior on the Performance of Public Elementary School Teachers in Gandus District, Palembang City. This research uses quantitative methods with a correlational approach. The research sample consisted of 122 teachers from state elementary schools in Gandus District. Data collection techniques use questionnaires and documentation. Data analysis was carried out using multiple linear regression using the SPSS version 26 application. The results of the research showed that there was a positive and significant influence both partially and simultaneously between the Principal's Servant Leadership, Teacher Competence and Citizenship Behavior on Teacher Performance. The magnitude of the influence of these three independent variables on teacher performance simultaneously is 78.9%, while the remaining 21.1% is influenced by other variables not examined in this research.*

Keywords: *Servant Leadership, Teacher Competency, Citizenship Behavior, Teacher Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Pengaruh *Servant Leadership* Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gandus. 2) Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Guru SD Negeri di Kecamatan Gandus. 3) Pengaruh *Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gandus. Dan 4) Pengaruh *Servant Leadership* Kepala Sekolah, Kompetensi dan *Citizenship Behaviour* Guru secara simultan terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gandus Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sampel penelitian berjumlah 122 guru dari SD Negeri di Kecamatan Gandus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara *Servant Leadership* Kepala Sekolah, Kompetensi dan *Citizenship Behaviour* Guru terhadap Kinerja Guru. Besarnya pengaruh ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja guru secara simultan adalah sebesar 78,9%, sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Servant Leadership, Kompetensi Guru, Citizenship Behaviour, Kinerja Guru*

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi yang semakin kompleks seperti saat ini, tuntutan di bidang pendidikan semakin besar, khususnya dalam meningkatkan kualitas dan kinerja guru. Guru berperan penting dalam kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan belajar di sekolah. Tanpa adanya kinerja guru yang baik dan peran kepala sekolah yang memadai dalam mengelola sekolah, sangat sulit meningkatkan kualitas pendidikan atau mencapai standar nasional Pendidikan (Ajepri et al., 2022).

Selain *Servant Leadership* dan kompetensi guru, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah *Citizenship Behaviour*. *Citizenship behaviour* atau perilaku kewargaan

juga mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harding, dkk (Untung et al., 2023) yang menemukan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam studi tersebut disebutkan bahwa guru cenderung menunjukkan perilaku yang tidak bergantung pada sistem reward untuk membuat sekolah lebih efektif dalam mencapai visi, misi, dan tujuan mereka. Serta di dukung juga oleh (Untung et al., 2022) guru yang melaksanakan pekerjaan secara maksimal didasari oleh perasaan percaya terhadap pekerjaan sehingga akan menampilkan kinerja terbaik dan bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas utamanya. Citizenship behaviour dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan pelumas dari mesin sosial dalam organisasi.

Citizenship behaviour adalah tindakan kerja yang dilakukan secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan atau paksaan. Perilaku itu menunjukkan seorang guru yang peduli terhadap sekolahnya, melindungi sekolah dari ancaman dan gangguan, serta memberikan saran yang membangun (Pilot et al., 2023). Menurut Kumar (Fathiyah & Pasla, 2021) tentang citizenship behaviour sebagai perilaku yang dimiliki oleh individu dalam memberikan pengaruh terhadap terciptanya efektifitas organisasi tanpa mengharapkan imbalan.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui observasi di SD Negeri Kecamatan Gandus diketahui bahwa kepala sekolah belum maksimal dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya seperti melayani dan memenuhi kebutuhan guru, belum memberi teladan atau arahan yang jelas terkait nilai dan visi sekolah, sehingga guru tidak memiliki tujuan kerja yang jelas, kurang efektifnya dukungan dalam pengembangan kompetensi guru, rendahnya tanggung jawab guru terhadap kewajibannya dan efektivitas pembelajaran di kelas serta keterlibatan aktif guru dalam berkolaborasi dengan rekan sejawat. Sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja guru.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam usaha meraih tujuan organisasi bersangkutan secara legal, yakni tidak melanggar hukum, moral ataupun etika (Sola, 2021). Menurut Hasibuan dalam (Abinnashih & Nurfuadi, 2023) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu sekolah perlu untuk mengarahkan dan membina gurunya agar mereka mempunyai kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai guru (Hayati et al., 2020). Selanjutnya, kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan (Dahlan et al., 2020).

Servant leadership merupakan gaya kepemimpinan yang mampu mendorong kinerja individu maupun organisasi melalui keterlibatan dan kepedulian yang ditunjukkan oleh pemimpin organisasi. Servant leadership dapat memberikan keleluasaan yang besar kepada karyawannya untuk bekerja, hal ini dapat dilakukan karena servant leadership memenuhi kebutuhan fisik, spiritual, emosional, dan menciptakan kualitas hidup organisasi yang lebih baik, sehingga hal tersebut berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Influence et al., 2024).

Citizenship Behaviour atau lebih dikenal dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB), merujuk pada tindakan sukarela yang dilakukan oleh anggota organisasi tanpa adanya penghargaan formal, namun tetap berdampak positif pada kinerja dan produktivitas organisasi (Larasati & Handayani, 2022). Menurut Organ dalam (Melistiari, 2024), Citizenship Behaviour adalah perilaku di luar tugas yang membantu hubungan sosial dan psikologis di tempat kerja. Ini melibatkan hal-hal seperti membantu teman kerja, menunjukkan kesetiaan, dan berkomitmen pada tujuan perusahaan. Dalam dunia pendidikan, Citizenship Behaviour guru mengacu pada kesiapan guru untuk membantu rekan kerja atau siswa di luar jam kerja resmi.

Citizenship Behaviour adalah ketika karyawan melakukan usaha untuk membantu organisasi tanpa mengharapkan imbalan. Usaha tersebut bisa berupa apa pun, selama sesuai dengan kebijakan yang dibuat karyawan sendiri (Hendrawan et al., 2020).

3. METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai pada penelitian ini adalah metode **penelitian kuantitatif**. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan

dari hasilnya (Syahroni, 2022). Masih menurut Syahroni, prosedur penelitian merupakan langkah-langkah yang digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data dan menyelesaikan permasalahan dalam penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji persyarat data merupakan salah satu bagian yang diperlukan dalam menganalisis data. Adapun hasil uji persyaratan data yang dilakukan oleh peneliti disajikan sebagai berikut :

Uji Normalitas

Tujuan dari dilaksanakannya uji normalitas agar mengetahui bagaimana model regresi variabel terikat serta variabel bebas ketiganya memiliki distribusi normal atau tidak. Sedangkan uji regresi itu sendiri merupakan tujuan agar mengetahui apakah memang terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Adapun hasil dari uji normalitas tersebut bisa diperhatikan pada tabel di berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50378428
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.053
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

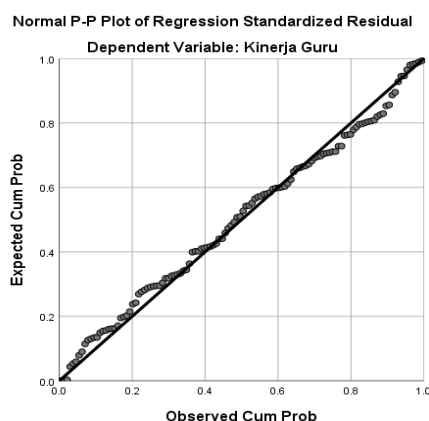
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (0.200) lebih besar dari 0.05, yang berarti data dianggap berdistribusi normal. Selain itu, nilai test statistic sebesar 0.061 menunjukkan perbedaan maksimum antara distribusi data residual dan distribusi normal teoretis, yang tergolong kecil. Dengan demikian, data residual memenuhi asumsi normalitas, yang merupakan syarat penting dalam uji regresi dan analisis parametrik lainnya. Perbedaan hasil ini dapat terjadi karena uji Kolmogorov-Smirnov sensitif terhadap ukuran sampel, terutama jika data dalam jumlah yang cukup besar. Oleh karena itu, metode Monte Carlo, yang menggunakan pendekatan simulasi ulang data, memberikan estimasi signifikansi yang lebih stabil dan akurat. Berdasarkan kedua metode ini, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal (Mustofa & Nurfadillah, 2021).

Pengujian normalitas dengan menggunakan Normal P-P Plot of Regresi Standardized Residual. Kriteria uji normalitas, yaitu:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Kesumawati,dkk, 2017)



Gambar 1. P-P Plots Normal

Berdasarkan hasil Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual pada variabel dependen Kinerja Guru, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar mengikuti garis diagonal secara cukup konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Dengan kata lain, tidak terdapat penyimpangan signifikan antara probabilitas kumulatif yang diamati dan yang diharapkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengukur antara dua variabel, apakah variabel yang diteliti memiliki hubungan atau tidak. Asumsi linearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen, yaitu standar literasi servant leadership, kompetensi guru dan citizenship behaviour, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru, mengikuti pola hubungan linear. Pemenuhan asumsi linearitas sangat penting dalam analisis regresi, sebab apabila hubungan antarvariabel tidak membentuk pola linier, maka hasil estimasi model regresi dapat menjadi bias dan kurang dapat diandalkan. Adapun kriteria uji linieritas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan pada baris linierity $\geq \alpha$ ($\alpha=0,05$) maka hubungan antara variabel adalah linier.

- Apabila nilai signifikan pada baris linierity $< \alpha$ ($\alpha=0,05$) maka hubungan antara variabel adalah tidak linier.

Berikut hasil dari uji linieritas variabel-variabel pada penelitian ini.

Tabel 2. Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Servant Leadership	Between Groups	(Combined)	986.019	21	46.953	3.905	.000
		Linearity	602.256	1	602.256	50.086	.000
		Deviation from Linearity	383.763	20	19.188	1.596	.068
	Within Groups		1202.448	100	12.024		
	Total		2188.467	121			

Tabel 3. Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompetensi Guru	Between Groups	(Combined)	982.886	21	46.804	3.882	.000
		Linearity	604.440	1	604.440	50.137	.000
		Deviation from Linearity	378.446	20	18.922	1.570	.076
	Within Groups		1205.581	100	12.056		
	Total		2188.467	121			

Tabel 4. Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Citizenship Behaviour	Between Groups	(Combined)	332.632	16	20.789	1.176	.002
		Linearity	214.009	1	214.009	12.108	.001
		Deviation from Linearity	118.623	15	7.908	.447	.960
	Within Groups		1855.835	105	17.675		
	Total		2188.467	121			

Hasil analisis ANOVA menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu Servant Leadership, Kompetensi Guru, dan Citizenship Behaviour, memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Guru. Pada hubungan antara Servant Leadership dan Kinerja Guru, hasil Linieritas Servant Leadership dengan kinerja guru dapat dilihat pada tabel diatas. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Servant Leadership terhadap kinerja guru linier karena nilai signifikansi linearitas sebesar 0.000, nilai Deviation from Linearity menunjukkan bahwa nilai $\alpha = 0,068 > 0,05$.

Sementara itu, hubungan antara Kompetensi Guru dan Kinerja Guru menunjukkan hasil yang sangat kuat. Nilai signifikansi linearitas sebesar 0.000 menandakan adanya hubungan linear yang sangat signifikan dan kuat secara statistik. Selain itu, nilai Deviation from Linearity sebesar $\alpha = 0.076 > 0.05$, menunjukkan bahwa pola hubungan tersebut berjalan konsisten tanpa penyimpangan berarti.

Adapun hubungan antara Citizenship Behaviour dan Kinerja Guru juga menunjukkan hasil yang menggembirakan. Nilai signifikansi linearitas sebesar 0.001 mengonfirmasi adanya hubungan linear yang signifikan secara statistik, dan nilai Deviation from Linearity sebesar 0.960 yang sangat tinggi menandakan bahwa hubungan tersebut berjalan secara sangat konsisten.

Secara keseluruhan, ketiga variabel ini menunjukkan potensi kontribusi yang kuat dan positif terhadap kinerja guru. Hasil ini memberikan landasan yang kokoh bahwa peningkatan dalam kepemimpinan melayani, kompetensi profesional, dan perilaku kewargaan guru secara bersama-sama dapat menjadi strategi efektif untuk mendorong kinerja dan kualitas pendidikan di sekolah.

Uji Multikolinearitas

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas adalah untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan yang sangat kuat atau sempurna antara variabel bebas dalam sebuah model regresi. Jika terdapat multikolinearitas yang tinggi, hal ini dapat menyebabkan hasil estimasi regresi menjadi tidak akurat atau sulit diinterpretasikan. Menurut Widarjono (2020) multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi yang sangat tinggi. Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan tidak ada hubungan linear yang sangat kuat di antara variabel-variabel independen, karena hal ini dapat menyebabkan masalah dalam interpretasi hasil regresi. Dengan demikian, uji multikolinearitas penting untuk memastikan bahwa model regresi memberikan hasil yang valid dan reliabel.

Multikolinearitas terjadi ketika variabel-variabel bebas dalam model memiliki korelasi yang tinggi, sehingga sulit untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Pengujian multikolinieritas menggunakan program aplikasi SPSS versi 26. Untuk mengetahui apakah ada atau tidak ada problem pada uji ini didalam model regresi dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$, maka artinya tidak terjadi multikolonieritas.
- Apabila nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF $> 10,00$, maka artinya terjadi multikolonieritas.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Servant Leadership (X1)	.907	1.102
	Kompetensi Guru (X2)	.898	1.114
	Citizenship Behaviour (X3)	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini ditunjukkan melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Servant Leadership, Kompetensi Guru, dan Citizenship Behaviour. Nilai Tolerance untuk ketiga variabel berada di atas 0.10, yakni sebesar 0.907 untuk Servant Leadership, 0.898 untuk Kompetensi Guru, dan 0.944 untuk Citizenship Behaviour. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen, sehingga tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi ini.

Selain itu, nilai VIF juga menunjukkan hasil yang berada dalam batas aman, yaitu 1.102 untuk Servant Leadership, 1.114 untuk Kompetensi Guru, dan 1.059 untuk Citizenship Behaviour. Seluruh nilai VIF tersebut jauh di bawah ambang batas 10, yang menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel independen tidak cukup kuat untuk menimbulkan distorsi dalam model analisis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas. Hal ini memastikan bahwa setiap variabel independen dapat dianalisis secara akurat dalam mempengaruhi variabel dependen, yaitu Kinerja Guru, tanpa adanya gangguan akibat korelasi yang terlalu tinggi antarvariabel. Model ini dengan demikian layak digunakan untuk analisis regresi lanjutan guna mengukur kontribusi masing-masing faktor secara valid dan independen.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan software SPSS versi 26 diketahui bahwa Servant Leadership kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gandus. Analisis terdiri dari analisis regresi linier, korelasi ganda, analisis uji F (Simultan), uji-t (Parsial) dan koefisien determinasi. Dari uji-t menunjukkan bahwa nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak maka dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh Servant Leadership terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gandus.

Peneliti berpendapat bahwa praktik Servant Leadership perlu dikembangkan sebagai bagian dari upaya jangka panjang untuk meningkatkan kualitas kerja guru. Pelatihan dan pembinaan kepala sekolah dalam menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan melayani perlu ditingkatkan, disertai dengan mekanisme evaluasi berkelanjutan untuk melihat dampaknya terhadap semangat kerja dan pencapaian guru. Dengan penguatan peran kepala sekolah sebagai pelayan dan fasilitator pembelajaran, diharapkan kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Gandus dapat terus meningkat secara konsisten dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Gandus, Kota Palembang. Pada Hasil analisis regresi linier berganda, nilai uji t menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Guru memiliki nilai t sebesar 6.103 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($\text{Sig} < 0.05$), yang berarti pengaruhnya sangat signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, nilai koefisien beta sebesar 0.346 menunjukkan bahwa Kompetensi Guru merupakan prediktor dominan dalam model regresi ini, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerjanya dalam menjalankan tugas profesional di sekolah.

Menurut sudut pandang peneliti, pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru menunjukkan pentingnya investasi dalam peningkatan kapasitas profesional guru. Guru yang kompeten akan menjadi motor utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan kolaborasi antara sekolah, dinas pendidikan, dan lembaga pelatihan untuk memastikan pengembangan kompetensi guru berjalan secara berkelanjutan dan sesuai dengan tantangan pendidikan abad ke-21.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa citizenship behaviour (perilaku kewargaan organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gandus Kota Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Citizenship Behaviour memiliki nilai t sebesar 2.798 dengan nilai signifikansi 0,006 ($\text{Sig.} < 0.05$), yang

mengindikasikan bahwa pengaruh variabel ini terhadap kinerja guru cukup kuat dan signifikan. Nilai koefisien beta sebesar 0.409 menunjukkan bahwa Citizenship Behaviour memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja guru.

Peneliti berpendapat bahwa pengaruh positif dan signifikan citizenship behaviour terhadap kinerja guru memperkuat pentingnya pengelolaan iklim kerja yang sehat, penghargaan terhadap kontribusi sukarela guru, dan penciptaan lingkungan sekolah yang kolaboratif. Dengan demikian, diharapkan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Gandus akan terus meningkat secara berkelanjutan, tidak hanya karena faktor struktural, tetapi juga karena kekuatan budaya organisasi yang positif dan partisipatif.

Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gandus harus diarahkan pada penguatan peran kepala sekolah sebagai pelayan dan fasilitator, peningkatan kualitas kompetensi guru melalui pelatihan dan refleksi berkelanjutan, serta pembinaan iklim sekolah yang mendorong kerjasama dan inisiatif positif. Ketiga aspek ini, jika diterapkan secara konsisten, akan membentuk ekosistem pendidikan yang lebih efektif dan berdaya saing.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di SD Negeri Kecamatan Gandus Kota Palembang, dapat disimpulkan bahwa servant leadership, kompetensi guru, dan citizenship behaviour memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Servant leadership yang diterapkan oleh kepala sekolah mampu mendorong pemberdayaan, dukungan emosional, serta keterbukaan dalam pengambilan keputusan, dengan kontribusi sebesar 63,2%. Sementara itu, kompetensi guru—terutama kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian—berdampak besar terhadap efektivitas pembelajaran dan hasil belajar siswa, dengan pengaruh sebesar 62,5%. Citizenship behaviour guru, seperti loyalitas, kolaborasi, dan kesukarelaan dalam kegiatan sekolah, juga terbukti meningkatkan keharmonisan lingkungan kerja dan produktivitas, dengan nilai pengaruh sebesar 64,6%. Secara simultan, ketiga variabel ini memberikan kontribusi sebesar 78,9% terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang melayani, penguatan kompetensi, dan perilaku kewargaan organisasi merupakan komponen kunci dalam menciptakan kinerja guru yang optimal.

Saran

Berdasarkan temuan dan implikasi penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran strategis guna meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Kepala sekolah dianjurkan untuk terus memperkuat gaya kepemimpinan berbasis servant leadership dengan menekankan empati, pelayanan, dan pemberdayaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Bagi para guru, disarankan untuk aktif meningkatkan kompetensi profesional dan pedagogik melalui berbagai bentuk pengembangan diri, sekaligus menumbuhkan perilaku citizenship behaviour dalam bentuk kepedulian, kerja sama, dan partisipasi aktif demi menunjang suasana kerja yang produktif. Sekolah sebagai institusi pendidikan diharapkan dapat membangun budaya kerja yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan apresiasi terhadap kontribusi para pendidik, serta mengintegrasikan nilai-nilai kepemimpinan pelayanan ke dalam program pengembangan sekolah. Adapun bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif dengan mengeksplorasi variabel tambahan yang potensial dalam memengaruhi kinerja guru, sehingga dapat memperluas pemahaman dan solusi terhadap tantangan dalam dunia pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

- Abinnashih, I., & Nurfuadi, N. (2023). Kompetensi manajerial kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(1), 543–549.
- Afuan, M. (2023). Analisis pengaruh servant leadership dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening. *Journal of Science Education and Management Business*, 2(1), 71–84. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v2i1.192>
- Aina, C. (2023). Peran kepala madrasah sebagai supervisor dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di MI Al-Munawaroh Bandar Lampung. UIN Raden Intan Lampung.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Bora, I. F. R., De Gomes, F., Banggur, M. D. V., Sum, T. A., & Lubienki, M. R. (2024). Analisis praktik kepemimpinan servant leadership para kepala sekolah TK/PAUD Katolik. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 471–484.
- Dahlan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh budaya sekolah dan diklat terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 218–225. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.25>
- Diana, R., Kristiawan, M., & Wardiah, D. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(3), 769–777.

- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68–85.
- Fadillah, M., & Andayani, T. (2022). Evaluasi kinerja guru melalui pendekatan manajerial kepala sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 6(4), 231–238.
- Fahriza, A. A. (2023). Analisis organizational citizenship behavior pada guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah. *Manajemen Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5291–5301. <http://journal.yrpioku.com/index.php/mse>
- Fitriyani, D., & Suryani, N. (2023). Peran kepala madrasah dalam penguatan karakter guru melalui supervisi akademik. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 13(1), 78–89.
- Hamid, F., & Rahmatullah, M. (2022). Pengaruh etos kerja dan dukungan organisasi terhadap prestasi guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 7(1), 25–32.
- Handayani, I. P., & Hasrul, H. (2021). Analisis kemitraan guru dan orang tua dalam pembentukan karakter anak berdasarkan kurikulum 2013 di SMA. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, 9(1), 1–12.
- Harsono, Ali, H., & Fauzi, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan motivasi kerja dari gaya kepemimpinan dan lingkungan sekolah di salah satu SMP Jakarta Pusat. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 723.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Imansyah, M., Arafat, Y., & Wardiah, D. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan partisipasi komite sekolah terhadap kinerja guru. *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 135–143.
- Lestari, W. D., & Nugroho, A. (2020). Kompetensi pedagogik dan profesional guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dasar*, 5(3), 176–185.
- Luthfiya, H., & Putra, M. S. (2024). Pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(6), 1048. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/109117>
- Maulidina, A. R., & Hidayat, R. (2021). Peran komunikasi efektif kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Kependidikan*, 15(2), 134–142.
- Nandita, P., & Harahap, I. (2023). The effect of servant leadership and employee integrity on employee performance at PT. Sabda Mandiri Wisata. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 6202–6214. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Nuraeni, N. (2023). Pengaruh kompetensi guru dan manajemen sarana prasarana pembelajaran terhadap kinerja guru di Gugus 5 Korwil Karawaci Kota Tangerang. *Jurnal Riset Manajemen dan Teknologi Pendidikan Indonesia*, 1(1), 41–50. <https://doi.org/10.61398/jrntp-id.v1i1.21>

- Nurafiah, N., Syamsudduha, S. T., & Rahman, U. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Idaarah*, 3(2), 216–226.
- Pramesti, L. D., & Wahyuni, I. (2023). Kepemimpinan kepala madrasah dan pengaruhnya terhadap profesionalisme guru. *Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 8(1), 90–102.
- Prasojo, W. B., Hidayat, K. A., & Rahmani, A. H. (2023). Peningkatan kompetensi guru (Studi kualitatif di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Al-Barkah Depok). *Jurnal Elmadrasa*, 3(2), 91–88.
- Purwanza, S. W., Aditya, W., Ainul, M., Yuniarti, R. R., Adrianus, K. H., Jan, S., Darwin, Atik, B., Siskha, P. S., Maya, F., Rambu, L. K. R. N., Amruddin, Gazi, S., Tati, H., Sentalia, B. T., Rento, D. P., & Rasinus. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Media Sains Indonesia.
- Rahmawati, D., & Munawaroh, N. (2022). Pengaruh iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 9(3), 210–218.
- Rosni, R. (2021). Kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal Educatio: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 7(2), 113. <https://doi.org/10.29210/1202121176>
- Sam, R., & Sulastri, C. (2024). Profesionalisme guru dan dampaknya terhadap hasil belajar siswa. *Arini: Jurnal Ilmiah dan Karya Inovasi Guru*, 1(1), 1–16.
- Sawor, L., & Budiyanto, H. (2023). Peran teori kepemimpinan melayani Greenleaf pada peningkatan manajemen karyawan dalam budaya kerja. *Didache: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 4(2), 177–193.
- Sulaiman, R., & Kartika, D. (2021). Kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan kurikulum merdeka belajar. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 10(2), 99–107.
- Suryani, E., Mujib, A., & Sardjijo, S. (2021). Kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa di SD Swasta Kota Batam. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 239–249.
- Untung, W. O., Zulqarnain, Z., & Sukarno, S. (2022). Pengaruh kemampuan manajerial kepala madrasah dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja guru. *Journal of Educational Research*, 1(2), 357–384.
- Utami, Y., & Prasetyo, M. A. (2023). Supervisi kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Kependidikan*, 11(2), 151–163.
- Wardany, E. P. K., & Rigianti, H. A. (2023). Pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa di sekolah dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 6(2), 250–261.
- Yaman, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, tunjangan profesi guru, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Makassar. *Al-Musannif*, 2(1), 29–48. <https://doi.org/10.56324/al-musannif.v2i1.36>

- Yufiarti, M., Japar, M., & Siska, Y. (2023). Implementasi penguatan pendidikan karakter (PPK) di sekolah dasar. *Garudhawaca*.
- Yusuf, R., Hendawati, H., & Wibowo, L. A. (2020). Pengaruh konten pemasaran Shopee terhadap pembelian pelanggan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/jmpis>
- Zola, N., & Mudjiran, M. (2020). Analisis urgensi kompetensi kepribadian guru. *Jurnal Educatio: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(2), 88–93.
- Zulqarnain, Z., & Harahap, A. H. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan*, 12(1), 45–56.