

Pengaruh *Servant Leadership* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Baptis Palembang

Lia Christiani¹

¹Sekolah Baptis Palembang, Sumatra Selatan, Indonesia

Corresponding author e-mail: liachristiani42@gmail.com

Article History: Received 6 December 2024, Revised 19 January 2025,
Published on 17 March 2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan pelayan (*Servant Leadership*) dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di sekolah-sekolah Baptis Palembang. Sampel penelitian ini melibatkan guru-guru dari semua unit yang ada di Sekolah Baptis di Palembang sebagai responden penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan pelayan maupun budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan pelayan yang efektif dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas guru, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Budaya Kepemimpinan, Kinerja Guru, *Servant Leadership*

Abstract: *This research aims to analyze the influence of servant leadership and organizational culture on teacher performance in Baptist schools in Palembang. The research sample involved teachers from all units in Baptist Schools in Palembang as research respondents. The research method used was quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires which were then analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the research show that both servant leadership and organizational culture significantly influence teacher performance. Effective servant leadership and a positive organizational culture can increase teacher motivation, job satisfaction, and productivity, thereby impacting overall performance improvement.*

Keywords: *Leadership Culture, Servant Leadership, Teachers' Performance*

A. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Berbagai faktor internal dan eksternal dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah (Aslam et al., 2022). Hal ini sependapat juga dengan Sudrajat (2023) dalam *Journal on Education*, 2023 menyatakan bahwa keberhasilan siswa sangat ditentukan oleh

kinerja dari guru itu sendiri (Sudrajat, 2023). Dalam konteks pendidikan Kristen, konsep kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) seringkali diangkat sebagai model kepemimpinan yang ideal.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus ada di dalam organisasi. Dalam perkembangan zaman yang sangat pesat seperti saat sekarang ini, sumber daya manusia tersebut dituntut untuk dapat kreatif dan inovatif demi kemajuan organisasinya. Kemampuan inovasi pegawai akan mempengaruhi kemampuan bersaing baik level individu, organisasi bahkan regional. Inovasi dianggap mampu menciptakan keterampilan dan membuat lebih adaptif terhadap berbagai perubahan dengan menciptakan ide-ide baru. Namun beberapa hambatan internal maupun eksternal terkait peningkatan inovasi pegawai terutama berkaitan dengan persepsi manager membuat perilaku inovatif kurang berkembang. Keterbatasan pemahaman tentang inovasi terkait bagaimana inovasi didorong oleh keinginan internal yang memotivasi pegawai, maupun dengan dukungan kepemimpinan yang melayani berhubungan dengan risiko sikap perilaku pegawai Organisasi perlu meningkatkan SDM para pegawainya agar dapat ikut andil dalam memberi ide - ide atau inovasi yang dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Selain itu kepemimpinan yang melayani juga perlu ditingkatkan karena memberikan dampak terhadap bawahannya. Kepemimpinan yang melayani merupakan salah satu jenis kemampuan kepemimpinan yang dapat memberdayakan dan mengembangkan karyawan dengan sikap rendah hati, tulus dan hormat. Kepemimpinan yang melayani akan memberikan arahan kepada bawahannya dan bertanggung jawab atas organisasi atau perusahaan yang dipimpinya (Sodikin et al., 2017).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, termasuk guru. Kepemimpinan pelayan yang ditandai dengan fokus pada pelayanan, empati, dan pengembangan orang lain, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif, ditandai dengan nilai-nilai bersama, komitmen terhadap visi sekolah, dan dukungan terhadap pengembangan profesional, dapat meningkatkan kinerja guru. Meskipun beberapa penelitian telah mengkaji pengaruh kepemimpinan pelayan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, namun masih terbatas penelitian yang spesifik pada konteks sekolah-sekolah Kristen, khususnya di Palembang. Selain itu, penelitian sebelumnya seringkali lebih fokus pada pengaruh masing-masing variabel secara terpisah, sementara interaksi antara kepemimpinan pelayan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru masih perlu diteliti lebih lanjut.

Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi manajemen dan berperan penting untuk meningkatkan kualitas dan mendorong perilaku kerja yang inovatif melalui

pegawai penciptaan suasana kondusif, pengembangan kreativitas dan inovasi yang mengarah pada keunggulan kompetitif bagi organisasi (Destiana, 2023). Berbagai teori memperdebatkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menumbuhkan perilaku kerja yang inovatif di kalangan pegawai, dan penelitian sebelumnya menekankan pentingnya servant leadership yaitu tidak hanya mendekati tim tetapi juga membangun komunitas di dalam tim dan menumbuhkan sumber daya-sumber daya keuangan (Rahma, 2023).

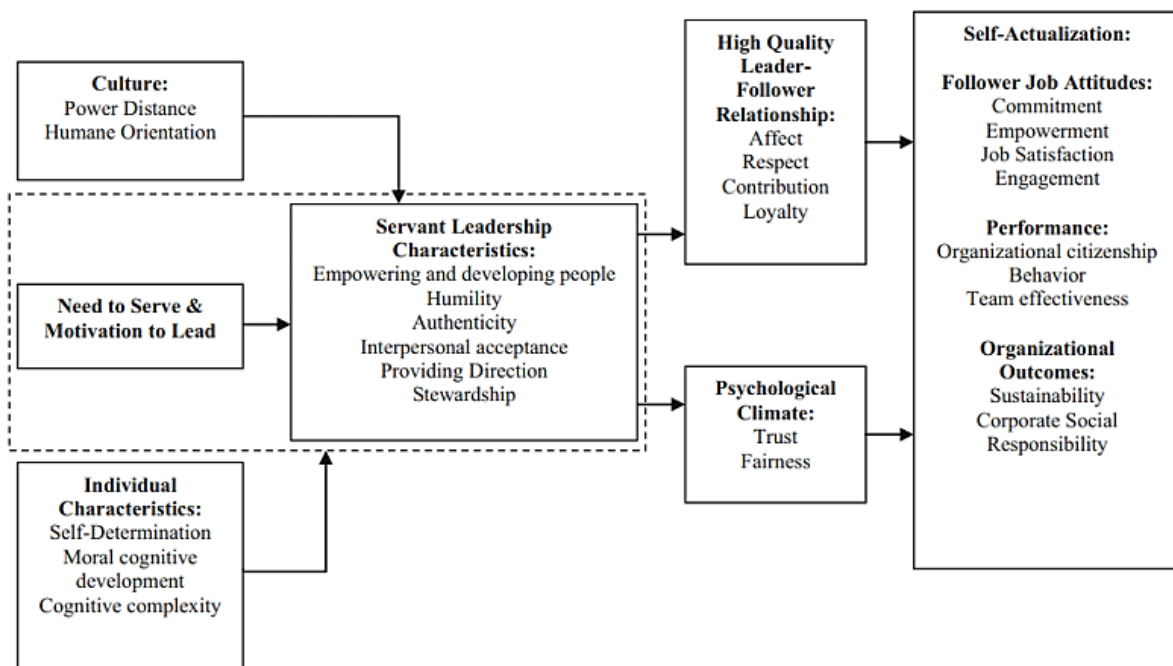
Servant leadership tidak hanya memfokuskan pada ekspektasi kinerja namun juga pada pengembangan pribadi pengikut mereka. Pemimpin yang melayani berfokus pada kinerja yang berkelanjutan dalam jangka panjang (Widjaja, 2024). Budaya organisasi terkait dengan berbagai asumsi penting untuk menyelesaikan masalah. Oleh karena itu, inovasi dalam budaya membahas tentang bakat inventif para pekerja dan volume kreativitas yang ingin mereka ekspresikan. Oleh karena itu, budaya organisasi inovasi dapat didefinisikan sebagai suasana kerja di mana manajemen puncak memupuk persepsi yang tidak konvensional dan penerapannya. Dengan kata lain, budaya organisasi yang inovatif umumnya mendorong keyakinan bahwa inovasi bukanlah domain kepemimpinan tingkat atas tetapi dapat datang dari siapa pun di dalam organisasi. Inovasi dalam budaya organisasi meningkatkan kemampuan kerja tenaga kerja (Darsana, & Koerniawaty, 2021).

Lebih lanjut, budaya organisasi yang inovatif meningkatkan perilaku kerja inovatif, mengembangkan budaya berbagi pengetahuan di antara staf yang membuat organisasi lebih kuat. Budaya organisasi yang inovatif menciptakan iklim kerja yang memotivasi para pekerja untuk menghadirkan kesegaran dalam penyediaan proses pelayanan dan produksi. Pegawai yang merasakan dukungan organisasi yang dirasakan tingkat tinggi lebih cenderung merasa bertanggung jawab untuk menjaga pertumbuhan organisasi dan membantu pencapaian tujuannya. Selain itu, mereka mempunyai rasa kewajiban untuk membalas budi terhadap bisnis dengan melakukan lebih dari apa yang dituntut dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu, dukungan organisasi yang dirasakan dapat memungkinkan pegawai untuk mengembangkan ide-ide baru dan memprediksi perilaku kerja inovatif secara positif. Pada titik ini, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku inovatif melalui pengaruhnya terhadap dukungan organisasi pegawai. Pegawai lebih mungkin merasakan dukungan organisasi yang lebih besar dan menjadi lebih inovatif jika pemimpin mereka mengambil peran sebagai pemimpin yang melayani dan menyediakan lingkungan yang aman dan mendorong pegawai untuk berbagi pemikiran dan saran. Selain itu, dalam budaya organisasi yang mendorong inovasi, pegawai merasa bahwa ide dan upaya kreatif mereka dihargai dan organisasi peduli terhadapnya, sehingga dapat menyebabkan lebih banyak perilaku kerja inovatif (Rahayu, et al., 2023).

Pada penelitian terdahulu masih dijumpai perbedaan hasil penelitian diantaranya Agni & Jannah, (2022) menunjukkan bahwa servant leadership tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, sementara Yurika & Rosita (2022) servant leadership

berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Disisi lain Faldiannisa, (2022) dengan hasil budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, sedangkan Efandi et al., (2023) berpengaruh sehingga masih ditemukan perbedaan hasil penelitian dan menjadi gap research. Maka penelitian ini mengkaji pengaruh servant leadership dan budaya organisasi inovasi terhadap perilaku kerja inovatif dengan menggunakan dukungan organisasi yang dirasakan pegawai sebagai mediator. Penelitian terkini mengenai kepemimpinan pelayan dan budaya organisasi semakin kompleks dan mendalam. Para peneliti mulai mengkaji mekanisme di balik pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja, serta faktor-faktor moderasi dan mediasi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut. Selain itu, penelitian juga mulai mengarah pada konteks budaya yang spesifik, seperti sekolah-sekolah agama atau sekolah internasional.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap kinerja guru di Sekolah Baptis Palembang? 2) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Baptis Palembang? 3) Apakah terdapat interaksi antara kepemimpinan pelayan dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Baptis Palembang?



Gambar 1. Kerangka Teori

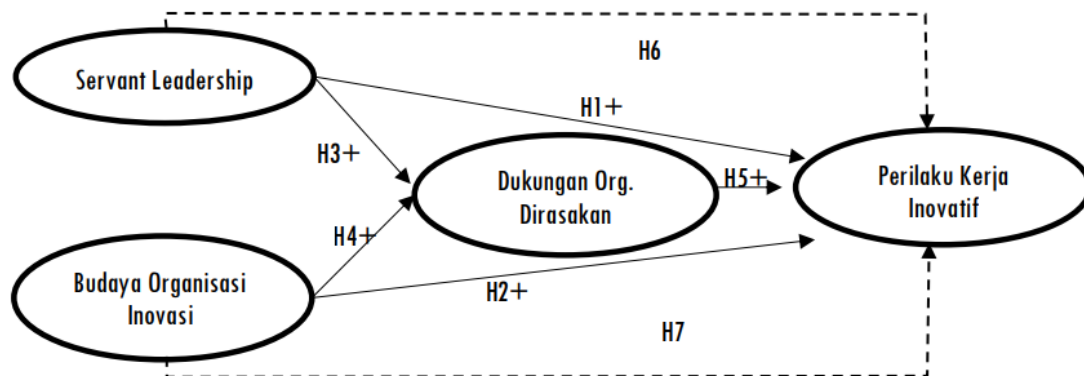
Hipotesis:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara servant leadership kepala sekolah dengan kinerja guru.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara servant leadership dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru.

B. Metode Penelitian



Gambar 2. Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian. Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah : Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kali. Sumber data primer adalah subyek yang memberikan keterangan secara langsung kepada peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru SD Baptis Palembang dengan jumlah 76 orang diluar pimpinan. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya (Sugiyono, 2022). Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan tehnik sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 76 responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Sugiyono, 2018). Kuesioner dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) bulir pilihan jawaban, dimana skor yang diberikan oleh responden mengacu pada skala Likert. Analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk menguji keterkaitan antar variabel penelitian dengan menggunakan software SmartPLS versi 4. Metoda Partial Least Square (PLS) adalah suatu pendekatan alternatif yang berubah dari

pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian dalam menguji analisis hipotesis. Pada uji validitas dan uji realibilitas menggunakan model pengukuran. Sedangkan model struktural digunakan untuk pengujian hipotesis dengan model prediksi atau biasa disebut uji kausalitas.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan pelayan maupun budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan pelayan yang efektif dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas guru, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kepemimpinan melayani adalah suatu bentuk kepemimpinan di mana pemimpin menempatkan dirinya sebagai pelayan bagi orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin ini lebih fokus pada kebutuhan dan kesejahteraan orang lain daripada pada kekuasaan atau keuntungan pribadi. Hal ini sejalan dengan (Alia et al., 2023) bahwa kepemimpinan yang melayani adalah kepemimpinan yang menempatkan dirinya sebagai pelayan bagi orang lain. Menurut Greenleaf diperlukan model kepemimpinan yang menempatkan pelayanan kepada orang lain sebagai prioritas nomor satu. Pemimpin pelayan adalah orang memulai kepemimpinannya dengan melayani orang lain. Ia melakukannya karena peduli pada kebutuhan orang lain. Ia menempatkan kebutuhan orang lain sebagai prioritas tertinggi.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani adalah kepemimpinan yang menempatkan kebutuhan, pertumbuhan, dan kesejahteraan orang lain sebagai prioritas utama. Pemimpin yang melayani tidak melihat dirinya sebagai orang yang memerintah, melainkan sebagai pelayan bagi orang-orang yang dipimpinnya. Mereka lebih fokus pada pemberdayaan orang lain untuk mencapai potensi maksimal mereka daripada mengejar kepentingan pribadi atau kekuasaan. Kepemimpinan kepala sekolah yang menerapkan prinsip servant leadership diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru melalui motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan Servant leadership menurut Greenleaf bahwa servant leaders adalah individu yang mempunyai kecenderungan untuk selalu melayani, sebagai pelayan alamiah yang cenderung lebih tekun dan beradab dalam hal melayani apa prioritas kebutuhan tertinggi dari orang lain daripada orang yang pertama-tama memimpin dan kemudian mendorong paksa nurani dengan harapan yang normatif (Lesminadi et al., 2022). Servant leadership adalah pendekatan kepemimpinan berdasarkan nilai-nilai moral dan etika yang kuat yang membutuhkan dan menuntut pemimpin yang memahami dan memperhatikan, mendukung dan memastikan kebutuhan bawahannya agar mereka menjadi lebih sehat, lebih bijak, lebih bebas dan lebih mandiri untuk menjadi pemimpin yang melayani.

Pemimpin yang melayani pada dasarnya mengembangkan sikap individu di sekitarnya, dengan harapan mereka akan memiliki sikap yang sama untuk melayani orang lain dengan baik. Kepemimpinan yang melayani dipilih sebagai model kepemimpinan dengan keinginan untuk melayani dan keinginan mengorbankan kepentingan sendiri untuk kepentingan orang lain. Para ahli yang mempelajari kepemimpinan telah menarik perhatian pada hubungan implisit antara etika dan kepemimpinan, dan mereka telah menerima servant leadership sebagai jenis kepemimpinan baru yang terkait dengan etika, kebajikan, dan moralitas. servant leadership, sebuah konsep yang pertama kali dikembangkan oleh, berfokus pada menempatkan kebutuhan pengikut di atas kepentingan pribadi pemimpin untuk mencapai tingkat kinerja dan kesuksesan yang lebih tinggi.

Pemimpin yang melayani berusaha mendorong dan memupuk perkembangan pengikutnya dengan memberikan umpan balik, mengungkapkan rasa terima kasih, menciptakan tantangan yang ideal, dan meminta pertanggungjawaban pengikut atas kinerja mereka. Oleh karena itu, mereka memprioritaskan pengembangan dan kesejahteraan bawahannya. Berbeda dengan model kepemimpinan tradisional, servant leadership melibatkan pembagian wewenang, memprioritaskan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan sendiri, dan mendorong orang lain untuk mengembangkan potensi secara maksimal sekaligus memaksimalkan kinerja mereka (Kaltiainen & Hakanen, 2022). Servant leadership mempunyai karakteristik yang berhubungan dengan beberapa hasil yang mengarah pada pengikut yang diberdayakan, keterampilan teoritis yang efektif, pertumbuhan dan kesuksesan, perilaku etis, dan penyembuhan emosional. Dengan menjaring pengikut dengan cara yang relasional, etis, dan spiritual, servant leadership memungkinkan pengikut untuk mencapai potensi maksimal mereka. Dalam peran sebagai pemimpin yang melayani, dia selalu mengutamakan pengikut dan hubungannya di atas tugas dan hasil. Dengan melakukan yang terbaik untuk organisasi, para pengikut dipercaya, berkembang, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sendiri. Sehingga, organisasi akan mencapai tujuannya dalam jangka panjang dengan pegawai yang mencerminkan komitmen moral yang mendalam kepada pemimpinnya. Selain itu, pemimpin yang melayani menginspirasi pengikutnya untuk melayani orang lain dengan mengubah perilaku. Fokus servant leadership pada pegawai dan kesejahtraannya mengarah pada perilaku inovatif.

Budaya Organisasi adalah sistem nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi membentuk cara kerja, interaksi, dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan (Wahjono, 2022) bahwa budaya organisasi terkait dengan berbagi asumsi penting untuk menyelesaikan masalah. Budaya organisasi inovasi mendorong ide-ide baru, pengambilan risiko dan inovasi. Keberadaan budaya yang akan mengembangkan antusiasme dan dedikasi pegawai terhadap inovasi dapat membuat mereka percaya bahwa organisasi itu dinamis dan mengikuti perubahan lingkungan, dan hal ini dapat menghasilkan hasil positif bagi organisasi dan individu. Persepsi budaya inovatif berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja, dinamisme organisasi, dan kinerja perusahaan. Inovasi pegawai sangat penting bagi sebuah organisasi, maka penting untuk menumbuhkan budaya organisasi inovasi yang dapat mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif dan mengembangkan ide-ide baru dan kreatif. Argumen-argumen tersebut menunjukkan perlunya membangun budaya organisasi inovasi agar pegawai menunjukkan perilaku kerja inovatif (Ekmekcioglu & Öner, 2023) memberikan gambaran awal yang bisa digunakan untuk meningkatkan pemahaman tentang variabel-variabel yang mempengaruhi dimensi budaya organisasi inovasi.

Nilai adalah sebuah konsep yang cukup abstrak, namun sangat berpengaruh dalam kehidupan kita sehari-hari (Amalia & Najicha, 2022). Nilai adalah segala tindakan yang dilakukan oleh manusia yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari manusia. Jadi dapat disimpulkan secara sederhana, nilai adalah suatu keyakinan atau kepercayaan tentang apa yang dianggap baik, benar, penting, atau berharga. Nilai ini menjadi pedoman atau standar bagi seseorang dalam berperilaku, mengambil keputusan, dan menjalani hidup.

Norma adalah seperti aturan atau pedoman yang kita ikuti dalam kehidupan sehari-hari. Bayangkan norma sebagai rambu-rambu lalu lintas. Sama seperti rambu-rambu yang mengatur lalu lintas agar tidak terjadi kecelakaan, norma juga mengatur perilaku kita agar hidup dalam masyarakat menjadi lebih teratur dan harmonis. Secara sederhana, norma adalah aturan atau kaidah yang mengatur tingkah laku manusia dalam masyarakat. Aturan ini bisa tertulis (seperti undang-undang) atau tidak tertulis (seperti sopan santun). Hal ini juga sependapat dengan (Kanesa & Maryana, 2021) bahwa norma berkaitan dengan segala tingkah laku manusia yang menjadi aturan segalanya. Keyakinan adalah suatu hal yang sangat personal dan mendalam bagi setiap individu. Sependapat dengan (Nisa et al., 2021) bahwa suatu keyakinan adalah dasar dari pemikiran seseorang dan dasar tersebut dipegang teguh. Ini adalah kepercayaan yang kita pegang teguh dalam hati, baik itu tentang diri sendiri, orang lain, atau sesuatu yang lebih besar seperti Tuhan atau alam semesta. Secara sederhana, keyakinan adalah sesuatu yang kita yakini sebagai kebenaran, meskipun mungkin tidak selalu memiliki bukti empiris yang kuat. Ini bisa berupa keyakinan akan adanya kehidupan setelah kematian, keyakinan pada nilai-nilai moral tertentu, atau keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk mencapai tujuan.

Perilaku manusia merupakan cerminan dari pikiran, perasaan, dan lingkungan sosial yang kompleks. Sejalan dengan (Utami & Raharjo, 2021) dalam jurnalnya yang berjudul pola asuh orang tua dan kenakanlan remaja menjelaskan bahwa setiap pemikiran, perasaan yang tercermin dalam tindakan disebut perilaku. Tindakan yang kita lakukan, baik sadar maupun tidak sadar, dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari genetika hingga budaya. Memahami perilaku manusia menjadi kunci untuk mengungkap misteri diri kita dan interaksi sosial. Perilaku adalah respons organisme terhadap rangsangan dari lingkungannya. Mulai dari gerakan sederhana hingga tindakan yang kompleks, semuanya merupakan bentuk perilaku. Dalam

konteks sosial, perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh norma, nilai, dan interaksi dengan orang lain. Perilaku merupakan fenomena yang menarik untuk dikaji. Setiap hari, kita mengamati berbagai macam perilaku manusia, baik yang sederhana maupun yang kompleks. Dengan memahami perilaku, kita dapat memprediksi tindakan orang lain, mengelola konflik, dan membangun hubungan yang lebih baik. Perilaku prososial, seperti membantu orang lain dan berbagi, merupakan cerminan dari empati dan kepedulian terhadap sesama. Tindakan-tindakan ini tidak hanya bermanfaat bagi orang lain, tetapi juga dapat meningkatkan kesejahteraan diri sendiri. Penelitian menunjukkan bahwa perilaku prososial memiliki akar biologis dan sosial. Faktor genetik, pengalaman masa kecil, dan norma sosial semuanya berperan dalam membentuk kecenderungan seseorang untuk berperilaku prososial. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku prososial dapat membantu kita menciptakan lingkungan yang lebih mendukung perilaku positif.

Pegawai dalam suatu organisasi pasti membutuhkan dukungan dari organisasi diluar dari timbal balik wajib yang diberikan organisasi. Dukungan ini akan memberikan pengaruh psikologi dari pegawai dalam bekerja. Dengan adanya kondisi psikologi yang positif pada diri pegawai akan memberikan kemampuan terbaik pegawai kepada organisasi sehingga dapat menguntungkan bagi organisasi. Pegawai yang merasakan dukungan organisasi yang dirasakan tingkat tinggi lebih cenderung merasa bertanggung jawab untuk menjaga pertumbuhan organisasi dan membantu pencapaian tujuannya. Selain itu, mereka mempunyai rasa kewajiban untuk membalas budi terhadap bisnis dengan melakukan lebih dari apa yang dituntut dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu, dukungan organisasi yang dirasakan dapat memungkinkan pegawai untuk mengembangkan ide-ide baru dan memprediksi perilaku kerja inovatif secara positif. Pada titik ini, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku inovatif melalui pengaruhnya terhadap dukungan organisasi yang dirasakan pegawai. Pegawai lebih mungkin merasakan dukungan organisasi yang lebih besar dan menjadi lebih inovatif jika pemimpin mereka mengambil peran sebagai pemimpin yang melayani dan menyediakan lingkungan yang aman dan mendorong pegawai untuk berbagi pemikiran dan saran. Selain itu, dalam budaya organisasi yang mendorong inovasi, pegawai merasa bahwa ide dan upaya kreatif mereka dihargai dan organisasi peduli terhadapnya, dapat menyebabkan perilaku kerja inovatif (Ekmekcioglu & Öner, 2023). Hubungan Ketiga Konsep 1) Servant leadership dapat menciptakan budaya organisasi yang positif dan mendukung. Pemimpin pelayan akan lebih memperhatikan kebutuhan dan aspirasi guru, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja; 2) Budaya organisasi yang positif dapat memperkuat pengaruh servant leadership. Jika budaya organisasi sudah mendukung nilai-nilai pelayanan, maka pemimpin pelayan akan lebih mudah menerapkan gaya kepemimpinannya; dan 3) Kinerja guru akan meningkat jika terdapat kepemimpinan pelayan yang efektif dan budaya organisasi yang positif. Guru akan merasa lebih termotivasi, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang.

D. Kesimpulan

Servant leadership, yang ditandai dengan fokus pada kebutuhan dan pengembangan pengikut, terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang merasa didukung, dihargai, dan diberdayakan oleh pemimpin mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. *Servant leadership* menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana guru merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Pemimpin yang melayani cenderung memberikan perhatian individu, mendengarkan keluhan, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja guru. Pemimpin yang melayani juga berperan sebagai mentor dan pelatih, membantu guru dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini berdampak pada peningkatan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran di kelas. *Servant leadership* mendorong kolaborasi dan kerja sama di antara guru. Pemimpin yang melayani memfasilitasi komunikasi yang efektif, membangun tim yang solid, dan menciptakan suasana saling percaya, sehingga meningkatkan efektivitas kerja tim.

E. Ucapan Terimakasih

Terima kasih penulis sampaikan kepada Kepala Sekolah PG-TK, SD dan SMP Baptis dan para guru yang telah membantu dan memberi dorongan kepada penulis dalam penyelesaian artikel ini.

Daftar Pustaka

- Agni, R. D., & Jannah, E. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani Terhadap Perilaku Inovasi Kerja Pegawai Pada Sektor Publik Dengan Aliran Di Tempat Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Among Makarti*, 15(2). <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v15i2.319>
- Alia, M., Santoso, P. M., Iwanussoleh, I., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan yang melayani menghadapi tantangan dan manfaat dalam era bisnis yang berkembang. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 224–237.
- Amalia, F. R., & Najicha, F. U. (2022). Peran pendidikan kewarganegaraan dalam mengatasi lunturnya nilai nasionalisme dan cinta NKRI di era globalisasi. *Jurnal Kewarganegaraan (UPY)*, 6(1). <https://doi.org/10.31316/jk.v6i1.2511>
- Aslam, A., Wahab, A. A., Nurdin, D., & Suharto, N. (2022). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3954–3961. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2742>
- Darsana, I. M., & Koerniawaty, F. T. (2021). *Organizational Citizenship Behavior, Personality, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan, Aplikasi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Ke-pariwisataan*. Nilacakra.
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia sektor publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 437-460. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762>

- Efandi, S., Putri, R. N., & Indrayeni, W. (2023). Toxic leadership: Faktor pengaruh, implikasi terhadap organisasi, dan strategi intervensi. *Behavioral Science Journal*, 1(2), 19-33. <https://jurnal.syedzasaintika.ac.id/index.php/06/article/view/2199>
- Ekmekcioglu, E. B., & Öner, K. (2024). Servant leadership, innovative work behavior and innovative organizational culture: the mediating role of perceived organizational support. *European Journal of Management and Business Economics*, 33(3), 272-288. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-08-2022-0251>
- Feldiannisa, T. N. (2022). The Influence of Motivation as an Intervening Variable on the Relationship Between Work Climate and Organizational Culture with Innovative Work Behavior in Society 5. 0 Era (Study on Employees at JMC Electronics Kaohsiung). In *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Bisnnis* (Vol. 1, No. 1, pp. 33-50).
- Kaltainen, J., & Hakanen, J. (2022). Fostering task and adaptive performance through employee well-being: The role of servant leadership. *BRQ Business Research Quarterly*, 25(1), 28-43. <https://doi.org/10.1177/2340944420981599>
- Kanesa, P., & Maryana, M. E. (2021). Problematika moral bangsa terhadap etika masyarakat. *Jurnal Rechten: Riset Hukum Dan Hak Asasi Manusia*, 3(3), 25-35. <https://doi.org/10.52005/rechten.v3i3.72>
- Lesminadi, G., Hardjono, H., & Agustin, R. W. (2022). Servant Leadership Ditinjau Dari Penyesuaian Sosial Pada Alumni Program Pengembangan Kepemimpinan Compassion Indonesia. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajatiwa*, 6(2), 126-133. <https://doi.org/10.20961/jip.v6i2.55890>
- Nisa, M. K., Yani, A., Andika, A., Yunus, E. M., & Rahman, Y. (2021). Moderasi beragama: Landasan moderasi dalam tradisi berbagai agama dan implementasi di era disrupsi digital. *Jurnal Riset Agama*, 1(3), 731-748.
- Rahayu, S., Yanuarsari, R., Suwandana, C., Romansyah, R., Farid, M., Supriatna, A., ... & Yasmadi, B. (2023). *Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan* (Vol. 1). Tohar Media.
- Rahma, M. (2023). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Job Crafting Dan Pshycological Empowerment Serta Dampaknya Pada Innovative Work Behavior (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Solikin, A., Fatchurahman, M., & Supardi, S. (2017). Pemimpin yang melayani dalam membangun bangsa yang mandiri: A serving leader in developing independent nation. *Anterior Jurnal*, 16(2), 90-103. <https://doi.org/10.33084/anterior.v16i2.41>
- Sudrajat, A. (2023). Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal on Education*, 5(3), 7245-7265. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1513>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Utami, A. C. N., & Raharjo, S. T. (2021). Pola asuh orang tua dan kenakalan remaja. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 4(1), 1-15. <https://doi.org/10.24198/focus.v4i1.22831>
- Wahjono, S. I. (2022). *Budaya Organisasi*. Bahan Ajar Perilaku Organisasi.
- Widjaja, Y. R. (2024). Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan

Loyalitas Karyawan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(2), 986-993.
<https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i2.594>

Yurika, E., & Rosita, S. (2022). Pengaruh servant leadership terhadap perilaku inovatif dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel intervening pada dinas energi dan sumber daya mineral provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 516-529. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17974>