



<http://dx.doi.org/10.25157/jwp.v%vi%i.22594>

## **Pengaruh Kompetensi dan *Servant Leadership* Kinerja Guru di SMAN 1 Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya**

<sup>1</sup>Gita Rosita, <sup>1</sup>Muji Rahayu

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN IM

<sup>1</sup>Email: [gitarosita0393@gmail.com](mailto:gitarosita0393@gmail.com)

### **Abstract**

Teacher performance is a crucial element in improving the quality of education, but in practice, there are still many teachers whose performance is not optimal due to limited capabilities and the influence of leadership in educational institutions. Therefore, empirical studies on various factors that influence teacher performance are very necessary, especially teacher competence and the principles of servant leadership of the principal. The purpose of this study is to evaluate the impact of teacher competence and servant leadership on the performance of teachers at SMAN 1 Manonjaya, Tasikmalaya Regency, both individually and as a whole. The study was conducted with a quantitative approach using descriptive and verification methods. The population used as samples in this study were all 86 teachers at SMAN 1 Manonjaya, with a census sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of the study show that teacher competence has a positive and significant influence on their performance. On the other hand, servant leadership did not show a significant influence partially on teacher performance. However, when viewed simultaneously, teacher competence and servant leadership have a significant impact on teacher performance. This finding indicates that improving teacher performance is more influenced by strengthening professional competence, while servant leadership has the potential to provide an indirect influence. This study emphasizes the importance of developing teacher competence as a primary focus in efforts to improve performance in educational institutions.

**Keywords:** teacher performance, teacher competence, servant leadership

### **Abstrak**

Kinerja guru adalah elemen krusial dalam memperbaiki kualitas pendidikan, namun dalam prakteknya, masih terdapat banyak guru yang kinerjanya belum maksimal disebabkan oleh keterbatasan kemampuan dan pengaruh kepemimpinan di lembaga pendidikan. Oleh karena itu, kajian empiris mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru sangat diperlukan, terutama kompetensi guru dan prinsip *servant leadership* kepala sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak kompetensi guru dan *servant leadership* terhadap kinerja para guru di SMAN 1 Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya, baik secara individu maupun secara keseluruhan. Penelitian dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pengajar di SMAN 1 Manonjaya yang berjumlah 86 orang, dengan teknik pengambilan sampel sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil dari penelitian memperlihatkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Di sisi lain, *servant leadership* tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Namun, ketika ditinjau secara bersamaan, kompetensi guru dan *servant leadership* memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pengajar. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh penguatan kompetensi profesional, sedangkan *servant leadership* berpotensi memberikan pengaruh secara tidak langsung. Penelitian ini menekankan pada pentingnya pengembangan kompetensi guru sebagai fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja di institusi pendidikan.

Kata Kunci: kinerja guru, kompetensi guru, *servant leadership*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

*Cara sitasi:*

Rosita, Gita & Rahayu, Muji. (2026). Pengaruh Kompetensi dan *Servant Leadership* Kinerja Guru di SMAN 1 Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 13(1), 157-170

Sejarah Artikel:

Dikirim 18-12-2025, Direvisi 21-01-2026, Diterima 29-01-2026

## PENDAHULUAN

Pendidikan memainkan peran yang sangat vital dalam pembangunan karena tujuannya adalah untuk memperbaiki mutu sumber daya manusia. Pendidikan bersifat warisan di mana nilai-nilai dan budaya yang terdapat dalam pendidikan akan diturunkan dari generasi sebelumnya ke generasi saat ini. Pendidikan bermutu akan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan mampu mengoptimalkan berbagai potensi sumber daya lainnya. Seiring dengan perkembangannya di Indonesia, pendidikan di masa depan diharapkan dapat berkontribusi dalam pembangunan serta menciptakan masyarakat yang lebih kreatif dan produktif untuk menghadapi era yang lebih modern (Salsabila et al, 2024). Pendidikan adalah dasar yang sangat penting untuk menciptakan generasi unggul yang mampu bersaing, memiliki integritas, dan memberikan sumbangsih yang baik bagi kemajuan negara. Perubahan dalam sistem pendidikan menjadi suatu keharusan guna menjamin setiap orang memperoleh akses yang adil terhadap pembelajaran yang sesuai, inklusif, dan berkelanjutan. Pendidikan yang baik bukan hanya sarana untuk memperbaiki kualitas hidup seseorang, tetapi juga merupakan faktor penting untuk membangun masyarakat yang lebih adil, makmur, dan berintegritas (Setyawan, 2025).

Profesionalisme ditentukan oleh seberapa baik seseorang dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tingkat tanggung jawab yang dimilikinya, sehingga hasil kinerja individu tersebut dapat dievaluasi (Mokosolang et al, 2021). Kinerja dapat dipahami sebagai baik proses maupun hasil dari aktivitas yang dilakukan. Kinerja adalah suatu tahap yang menjelaskan bagaimana suatu pekerjaan dilakukan untuk memperoleh hasil yang diharapkan (Hatidah dan Indriansyah, 2023). Kinerja adalah hasil yang diraih oleh seorang karyawan, suatu proses dalam pengelolaan, atau keseluruhan lembaga, di mana pencapaian tersebut harus didukung oleh bukti nyata dan bisa diukur, dan kemudian dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Agus dan Fadli, 2022). Kinerja adalah suatu rangkaian proses atau hasil dari pekerjaan yang dikerjakan oleh staf melalui berbagai langkah yang harus dilewati, serta memiliki tahap-tahap tertentu untuk mencapainya, dengan tujuan utama meningkatkan kinerja pegawai tersebut (Suciati et al, 2022).

Kinerja guru mengacu pada seberapa efektif seorang pengajar dalam melaksanakan tugas yang diemban serta kemampuannya dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan dalam pendidikan. Seorang pendidik yang menunjukkan kinerja yang baik akan dipastikan berhasil dalam melaksanakan perannya sebagai pengajar. Namun, terdapat banyak bukti yang menunjukkan bahwa kinerja para guru masih belum optimal, sehingga diperlukan tindakan perbaikan dan peningkatan. Kinerja guru kurang optimal karena mereka sering hanya melaksanakan tugas rutin tanpa menampilkan inovasi. Kapasitas guru dalam berinovasi cenderung terbatas, dan kreativitas seringkali tidak dianggap sebagai suatu prestasi (Indriawati et al, 2022).

Menurut (Abbas, 2017), kinerja guru adalah tindakan seorang guru selama menjalankan tugasnya dan seberapa efektif seorang guru dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang dapat berpengaruh pada siswa dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh (Almustaqim, 2023), ada beberapa indikator yang menggambarkan kinerja guru dalam proses pembelajaran, termasuk keahlian profesional, kemampuan pengelolaan kelas, kreativitas dalam menyampaikan materi, serta kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi siswa. Indikator kinerja seorang pengajar mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan mengajar, sifat kepribadian, kemampuan bersosialisasi, dan profesionalisme. Di sisi lain, (Hanaysha, 2023) menyatakan bahwa indikator kinerja guru dalam proses pembelajaran juga dapat meliputi aspek-aspek seperti partisipasi siswa dalam pembelajaran, hasil dari ujian atau evaluasi, tingkat kehadiran siswa, serta umpan balik dari siswa dan orang tua. (Muspawi, 2021) menjelaskan bahwa kinerja seorang guru dipengaruhi oleh 4 elemen utama, meliputi: lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi, serta karakteristik pekerjaan. Faktor-faktor berpengaruh pada efisiensi guru seperti yang diungkapkan oleh (Javanis, et al, 2024) dalam penelitian mereka, diantaranya: (1) kemampuan analisis kritis; (2) pengelolaan pengetahuan; dan (3) spiritualitas dalam lingkungan kerja. Selanjutnya, studi oleh Shodiqin dan (Rindaningsih, 2025) menemukan tiga elemen utama yang memengaruhi kinerja guru, yaitu motivasi dalam bekerja, pelatihan, serta dukungan dari lembaga. Elemen-elemen ini saling terkait dan memengaruhi keberhasilan guru dalam menjalani proses pengajaran. Di samping itu, fasilitas kerja juga merupakan aspek penting yang perlu ditingkatkan. Mengingat krusialnya kinerja guru, maka sangat diperlukan langkah-langkah untuk meningkatkan hal ini. Dua elemen yang dianggap dapat memperbaiki kinerja guru adalah kompetensi guru dan *servant leadership*. Kompetensi guru diartikan sebagai sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimengerti, dimiliki, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Dalam fungsinya sebagai agen pembelajaran, seorang guru perlu menguasai berbagai kompetensi, termasuk kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial (Fakhrudin et al, 2023). Sangat penting untuk memperhatikan kompetensi guru di lembaga pendidikan, sebab sebagai pendidik, kompetensi tersebut memiliki dampak besar terhadap proses pembelajaran siswa. Ketika proses belajar melibatkan guru yang kompeten, pengetahuan dapat disampaikan kepada siswa dengan lebih efektif (Damayanti dan Irwansyah, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Hadi, 2021) mengungkapkan adanya pengaruh positif antara kompetensi guru dan kinerja guru. Temuan serupa disampaikan oleh (Ritonga, et.al, 2023), yang menunjukkan bahwa kompetensi guru memberikan dampak yang baik terhadap kinerja mereka, di mana peningkatan kemampuan guru seiring dengan peningkatan hasil kerja mereka. Sejalan dengan temuan yang diperoleh oleh Ritonga dan Hadi, penelitian yang dilakukan oleh (Waskito dan Rahayu, 2024) menegaskan, kompetensi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Namun, hasil ini berlawanan dengan apa yang ditemukan dalam penelitian oleh (Ratnasari et al, 2021) serta penelitian oleh (Lebang et al, 2025), yang mengindikasikan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian (Kasim et al, 2018), kompetensi guru merupakan elemen utama yang memengaruhi hasil kerja mereka. Dengan demikian, hasil kerja guru dapat dipahami sebagai pengejawantahan dari kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, serta semangat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Meskipun demikian, riset yang dilakukan oleh (Sennen, 2017) menunjukkan bahwa masih ada sejumlah guru yang tidak melihat pekerjaan mereka sebagai sebuah profesi. Ada guru yang walaupun telah memperoleh sertifikasi dan menerima

tunjangan, tetapi belum sepenuhnya mempersiapkan dan menjalankan tanggung jawabnya sebagai guru secara profesional. Dalam hal tanggung jawab mengajar setiap hari, masih terdapat guru belum memiliki keterampilan yang cukup dalam mengajar, kurang mempersiapkan pembelajaran dengan baik, tidak sepenuhnya menguasai materi yang diajarkan, serta kurang teliti dalam memilih dan menerapkan metode serta model pembelajaran yang sesuai. Selain itu, terdapat pula kurangnya variasi dalam pengajaran, kurang mampu mendorong dan menginspirasi siswa agar terlibat secara aktif dalam proses belajar mengajar, masih mendominasi aktivitas kelas, kurang memahami penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, ada individu yang memiliki kualifikasi akademik dan kemampuan yang cukup, tetapi kinerjanya tergolong rendah, serta berbagai masalah lainnya.

*Servant leadership* adalah pendekatan manajerial yang inovatif dan berfokus pada memberikan pelayanan kepada orang lain. Pelayanan ini dilakukan melalui kolaborasi di antara staf, dan rasa kebersamaan ini ditanamkan pada karyawan agar mereka dapat saling bertukar pendapat ketika mengambil keputusan dalam suatu organisasi (Kamanjaya et al, 2017). Karakteristik utama dari *servant leadership* meliputi empati, keterampilan mendengarkan, komitmen dalam mendukung pengembangan individu, serta pembentukan komunitas. Metode ini sangat sesuai, khususnya di organisasi yang menempatkan layanan sebagai prioritas, di mana kepuasan klien dan keterlibatan karyawan merupakan elemen kunci dalam mencapai keberhasilan (Purbiyati, 2023). Berbagai studi menunjukkan bahwa penerapan *servant leadership* berdampak pada kinerja guru. *Servant leadership* berperan krusial dalam memengaruhi kinerja guru di sekolah, sehingga kepala sekolah perlu mulai menerapkan pendekatan kepemimpinan ini. *Servant leadership* yang ditandai dengan perhatian pada kebutuhan dan perkembangan para pengikut, terbukti memberikan dampak positif yang berarti pada kinerja para guru. Para guru yang menerima dukungan, penghargaan, dan pemberdayaan dari pemimpin mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Agustianawati dan Darmawan, 2023; Tandialla et al, 2025; Prasetyono dan Ramdayana, 2020; Christiani et al, 2025; Kholidah et al, 2023; Christiani, 2025). Penelitian lain yang menghasilkan temuan serupa, *servant leadership* memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja seperti yang diungkapkan oleh Rahayu et al., 2023. Namun, ada penelitian lain yang memberikan temuan berbeda dari studi sebelumnya. Menurut Affan et al. (2024), *servant leadership* memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru karena terdapat hubungan kausal dengan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Penelitian Trihasto (2024) juga mengindikasikan bahwa *servant leadership* tidak memiliki bukti yang cukup untuk mendukung adanya efek positif terhadap kinerja guru. Untuk itu, penting bagi kepala sekolah untuk berupaya meningkatkan gaya kepemimpinannya agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja para guru.

Hasil dari penelitian sebelumnya mengenai dampak kompetensi guru dan *servant leadership* terhadap kinerja guru menunjukkan hasil yang masih bervariasi. Beberapa penelitian menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan, sementara studi lainnya menunjukkan pengaruh yang tidak berarti atau hanya bersifat tidak langsung melalui variabel perantara. Di samping itu, penelitian empiris yang dilakukan di sekolah menengah negeri di area semi-perifer masih sangat terbatas. Ketidaktepatan hasil serta keterbatasan konteks ini menjadi celah untuk penelitian yang akan dilakukan.

Penelitian ini didasarkan pada dasar yang kuat baik dari aspek praktis maupun teoretis. Dari sudut pandang praktis, penelitian ini bermaksud memberikan bukti empiris bagi kepala sekolah, tim manajemen pendidikan, dan dinas pendidikan kabupaten untuk merancang strategi yang lebih

terfokus dalam meningkatkan kinerja guru. Sebagai contoh, pengembangan kompetensi masing-masing guru dan penerapan gaya kepemimpinan pelayan di kelas dapat dilakukan dengan mengintegrasikan kebijakan pelatihan guru dan program kepemimpinan untuk kepala sekolah, dengan catatan penelitian membuktikan bahwa kedua faktor ini berkontribusi signifikan terhadap prestasi siswa. Dari perspektif teoretis, sektor manajemen pendidikan mendapatkan berbagai manfaat dari studi ini, terutama dalam menerapkan *servant leadership* di sekolah menengah negeri yang terletak di wilayah dengan karakteristik budaya setempat. Seperti yang telah diulas dalam analisis kesenjangan, penelitian mengenai *servant leadership* dalam konteks sekolah negeri di daerah semi-perifer masih terbilang minim. Signifikansi penelitian ini terletak pada peran strategis kinerja guru dalam menentukan kualitas pembelajaran. Diperlukan data empiris yang dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru sehingga kebijakan pengembangan kompetensi dan kepemimpinan di tingkat sekolah dapat direncanakan dengan lebih tepat dan efektif.

Inovasi dari penelitian ini terdapat pada pengujian bersamaan antara kompetensi guru dan *servant leadership* dalam konteks SMAN 1 Manonjaya, serta temuan bahwa *servant leadership* tidak berdampak langsung terhadap kinerja guru. Hasil ini menegaskan pentingnya kompetensi guru dan membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut tentang variabel yang bertindak sebagai perantara. Oleh karena itu, studi ini menambah pemahaman tentang bagaimana *servant leadership* berpengaruh pada kinerja guru dalam konteks yang lebih luas, termasuk sekolah dasar atau sekolah urban secara umum. Selain itu, penelitian ini juga mendukung pengembangan budaya organisasi di sekolah yang menekankan pada pelayanan, kolaborasi, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pendidikan. Melalui model yang menyatukan kompetensi dan *servant leadership*, penelitian ini mengajak kita untuk menyadari bahwa peningkatan kinerja guru tidak sekadar menjadi tanggung jawab pribadi para guru, melainkan juga merupakan tugas dari kepemimpinan dan suasana organisasi di sekolah. Perihal ini sangat penting dalam konteks SMAN 1 Manonjaya serta sekolah-sekolah serupa di Indonesia yang menghadapi tantangan terkait karakteristik daerah, keterbatasan sumber daya, dan perlunya peningkatan kualitas pengajar secara berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif untuk menganalisis dan menguji asumsi bahwa kinerja guru memiliki hubungan kausal dengan dua variabel independen, yaitu kepemimpinan kepala sekolah serta kompetensi guru. Berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2022), penelitian kuantitatif memfokuskan perhatian pada pengukuran data berbentuk angka dan analisis statistik inferensial guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan secara objektif. Pendekatan deskriptif dalam studi ini diterapkan untuk memberikan gambaran nyata mengenai keadaan aktual dari setiap variabel penelitian seperti yang dialami oleh para guru di SMAN 1 Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya. Sementara itu, pendekatan verifikatif digunakan dalam pengujian hipotesis mengenai pengaruh antar variabel tersebut berdasarkan teori yang telah ada. Dengan demikian, penelitian ini memiliki peran ganda sebagai deskripsi dan penjelasan tentang hubungan sebab-akibat yang telah dibuktikan secara eksperimen antara variabel-variabel yang diteliti.

Populasi penelitian meliputi semua guru di SMAN 1 Manonjaya, Kabupaten Tasikmalaya untuk tahun ajaran 2025/2026, sesuai dengan informasi yang terdapat dalam data sekolah. Berdasarkan informasi yang didapat dari administrasi sekolah, jumlah total guru terdaftar adalah

sebanyak 86 orang, sehingga metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah sensus. Menurut Arikunto (2019), metode sensus sangat sesuai digunakan jika jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, karena hasil yang diperoleh akan memberikan gambaran lengkap tanpa memerlukan estimasi dari sampel. Oleh karena itu, semua guru di SMAN 1 Manonjaya dipilih sebagai responden untuk memastikan hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi yang ada secara komprehensif.

Penelitian melibatkan tiga jenis variabel, yakni 2 variabel independent dan 1 variabel dependen. Variabel independen yang pertama ( $X_1$ ) merujuk kepada kompetensi guru, yaitu kemampuan para guru dalam melaksanakan tugas profesional mereka yang terdefinisi dalam empat aspek utama: kompetensi pedagogik, profesionalisme, kepribadian, dan sosial, sesuai dengan yang dijelaskan dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007. Variabel independen yang kedua adalah *servant leadership* ( $X_2$ ), yang merupakan model kepemimpinan yang lebih mengutamakan kebutuhan orang lain dengan cara memberdayakan mereka, mendukung perkembangan serta keberhasilan mereka, memberikan dukungan emosional, bertindak secara etis, membangun rasa komitmen, dan meningkatkan kesejahteraan pengikut melalui penciptaan atmosfer kekeluargaan serta pengembangan keterampilan konseptual (Franco dan Artunes, 2020). Sementara itu, variabel yang terikat adalah kinerja guru ( $Y$ ), yang menunjukkan seberapa baik guru dapat mencapai tujuan pendidikan dengan cara melaksanakan proses pembelajaran, tanggung jawab, dan inovasi dalam cara mengajar (Mangkunegara, 2017). Masing-masing variabel diukur dengan menggunakan indikator tertentu yang telah dibuktikan secara teoritis, seperti kemampuan merencanakan pembelajaran, kedisiplinan, empati, komitmen untuk berkembang, serta kolaborasi profesional antara para guru.

Skala Likert yang terdiri dari lima poin, di mana 1 berarti sangat tidak setuju dan 5 berarti sangat setuju, diterapkan sebagai alat kuesioner tertutup dalam studi ini. Adapun tujuan penggunaan kuesioner ini untuk mengeksplorasi pandangan guru terkait kompetensi diri mereka, gaya kepemimpinan dari kepala sekolah, serta kinerja profesional mereka dalam aktivitas pembelajaran. Proses pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yakni kuesioner, dokumentasi, dan observasi singkat. Kuesioner dibagikan langsung kepada semua guru sebagai responden untuk mendapatkan informasi primer. Dokumentasi diarahkan untuk mengumpulkan data sekunder seperti daftar nama guru, hasil evaluasi kinerja, dan data administrasi sekolah yang relevan. Sementara itu, observasi singkat dilakukan untuk memperkaya data kuantitatif dengan informasi kontekstual tentang pola kepemimpinan kepala sekolah dan interaksi sosial di antara para guru. Ketiga metode tersebut diterapkan secara triangulatif, supaya peneliti dapat memperoleh data yang valid dan dapat diandalkan.

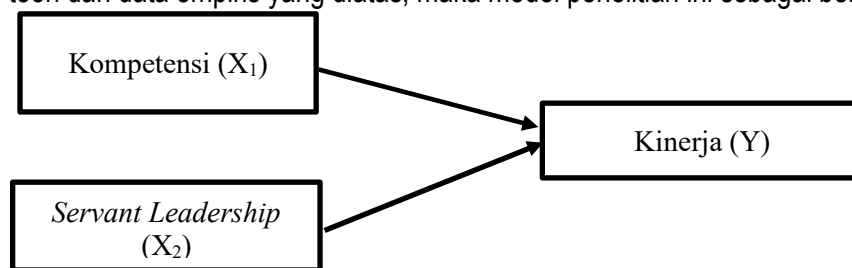
Software SPSS versi 26 digunakan dalam serangkaian pengujian analisis data penelitian. Maka dari itu, untuk memastikan bahwa setiap elemen dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur model yang diinginkan, peneliti melakukan pengujian validitas dengan menggunakan uji momen produk Pearson. Uji ini dianggap berhasil bila, pada level signifikansi 5%, nilai-r yang dihitung lebih tinggi dari nilai-r tabel. Langkah berikutnya adalah uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana batas minimum reliabilitas ditetapkan pada 0,70 agar alat ukur dinyatakan konsisten. Selanjutnya, kami melakukan analisis statistik deskriptif yang mencakup rata-rata, deviasi standar, dan distribusi jawaban dari responden untuk menggambarkan kecenderungan dari masing-masing variabel. Uji koefisien korelasi Pearson ( $r$ ) digunakan dan diinterpretasikan berdasarkan tingkat hubungan mulai dari sangat rendah (0,00–0,199) hingga sangat kuat (0,80–1,00), untuk

mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Pengujian hubungan kausal dilakukan melalui analisis regresi linier berganda dengan model persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana Y adalah kinerja guru,  $X_1$  mengacu pada kompetensi guru,  $X_2$  merupakan servant leadership kepala sekolah, a adalah konstanta,  $b_1$  dan  $b_2$  adalah koefisien regresi, dan e adalah kesalahan. Analisis akhir dilakukan dengan melakukan pengujian hipotesis (uji t dan uji F). Uji t digunakan untuk mengevaluasi bagaimana variabel independen berpengaruh terhadap kinerja guru; sedangkan untuk mengevaluasi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru secara keseluruhan, kami menerapkan uji F. Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah menerima hipotesis alternatif ( $H_1$ ,  $H_2$ , dan  $H_3$ ) jika nilai *p-value* kurang dari 0,05.

Berdasarkan teori dan data empiris yang diatas, maka model penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

Berdasarkan model penelitiannya, hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

- $H_1$ : kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
- $H_2$ : *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
- $H_3$ : kompetensi dan *servant leadership* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

	Variabel	Skor	Kriteria	Kesimpulan
$X_1$	Kompetensi Guru	0,306 – 0,463	>0,300	Valid
$X_2$	<i>Servant Leadership</i>	0,355 – 0,516	>0,300	Valid
$Y$	Kinerja Guru	0,449 – 0,670	>0,300	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer (2025)

Hasil dari pengujian validitas menunjukkan bahwa semua alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan sah, sehingga dapat dipergunakan untuk analisis selanjutnya. Ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang menilai kompetensi guru, servant leadership, dan kinerja guru dapat dengan konsisten menggambarkan konstruk yang sedang diteliti.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

	Variabel	Skor	Kriteria	Kesimpulan
<b>X<sub>1</sub></b>	Kompetensi Guru	0,627	>0,600	Reliabel
<b>X<sub>2</sub></b>	<i>Servant Leadership</i>	0,703	>0,600	Reliabel
<b>Y</b>	Kinerja Guru	0,836	>0,600	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer (2025)

Variabel kompetensi guru memperlihatkan tingkat kehandalan yang cukup, dengan angka 0,627, yang menunjukkan bahwa elemen-elemen dalam pernyataan cukup seragam dalam mengevaluasi kapasitas guru dalam kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Variabel *servant leadership* memperlihatkan tingkat keandalan yang memuaskan dengan nilai 0,703. Ini menandakan bahwa elemen-elemen yang digunakan untuk menjelaskan gaya kepemimpinan pelayan—seperti pemberdayaan, empati, dukungan, dan contoh dari kepala sekolah memberikan hasil yang stabil dan konsisten. Variabel yang mengevaluasi kinerja guru menunjukkan level keandalan yang sangat tinggi, yaitu 0,836. Angka ini mengindikasikan bahwa instrumen untuk mengukur kinerja guru memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan kata lain, responden secara konsisten mengevaluasi pernyataan-pernyataan terkait pelaksanaan tugas, tanggung jawab, inovasi, dan mutu pembelajaran. Dalam Tabel 2, dapat dilihat bahwa kompetensi guru, *servant leadership*, dan kinerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,600. Ini menegaskan bahwa keseluruhan variabel yang diteliti dalam studi ini dianggap dapat diandalkan.

## Uji Statistik Deskriptif

**Tabel 3. Uji Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Guru	86	23	40	34,11	3,088
<i>servant leadership</i>	86	25	40	35,37	3,013
Kinerja Guru	86	18	40	32,74	4,814

Sumber: Pengolahan Data Primer (2025)

Dalam Tabel 3, ada informasi terkait kinerja pegawai (Y) yang mencakup 86 individu, dengan rata-rata mencapai 32,74 serta deviasi standar 4,814. Temuan ini mengindikasikan bahwa jika deviasi standar rendah dan rata-ratanya lebih besar dibandingkan dengan nilai penyimpangan data, maka nilai-nilai tersebut akan cenderung lebih tersebar merata. Angka terendah tercatat 18, sedangkan angka tertinggi mencapai 40. Skor kompetensi guru (X<sub>1</sub>) menunjukkan rata-rata 34,11 dengan deviasi standar 3,088, dan nilai berkisar antara 23 sampai 40. Hal ini menandakan bahwa deviasi standar tersebut lebih kecil daripada rata-ratanya. Untuk nilai *servant leadership* (X<sub>2</sub>), diketahui bahwa deviasi standarnya adalah 3,013, dengan nilai maksimum 40, nilai minimum 25, serta rata-rata 35,37. Data ini terdistribusi dengan baik dan menunjukkan variasi yang rendah, terlihat dari rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan deviasi standarnya.

Secara keseluruhan, ketiga elemen hasil kinerja (Y), kompetensi guru (X<sub>1</sub>), dan *servant leadership* (X<sub>2</sub>) menunjukkan pola distribusi yang optimal, di mana rata-rata nilai berada di atas deviasi standar. Hal ini menunjukkan bahwa (1) Data menunjukkan konsistensi di antara responden; (2) Variasi nilai cukup rendah, sehingga tidak terdapat perbedaan yang berarti; (3) Penyebaran variabel termasuk dalam kategori yang stabil dan merata. Dengan kata lain, data yang diperoleh sangat sesuai



untuk analisis lebih lanjut seperti pengujian regresi, karena memiliki distribusi yang cukup baik dan tidak menunjukkan indikasi deviasi yang signifikan.

### Uji Simultan (uji F)

Tabel 4. Uji F

Model	F	Sig	Keputusan
Regression	16,459	,000 <sup>b</sup>	Signifikan
Residual			

Sumber: Pengolahan Data Primer (2025)

Nilai penting dari kompetensi guru ( $X_1$ ) dan *servant leadership* ( $X_2$ ) terkait dengan kinerja (Y) telah ditemukan sebesar  $0,00 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi guru ( $X_1$ ) dan *servant leadership* ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi guru dan efektivitas penerapan *servant leadership* oleh kepala sekolah akan berujung pada perbaikan kinerja guru. Dari sudut pandang teori, hasil ini sejalan dengan ide bahwa keberhasilan guru tidak hanya bergantung pada keterampilan pedagogis, profesional, sosial, dan karakter yang dimiliki, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Servant leadership*, yang menekankan elemen pelayanan, pemberdayaan, teladan, dan dukungan moral bagi para guru, menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga guru dapat beroperasi secara optimal. Secara praktis, kombinasi antara kemampuan guru yang mumpuni dan *servant leadership* menghasilkan efek yang saling menguntungkan. Seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik biasanya akan tampil dengan hasil yang sangat baik, sementara kepala sekolah yang menerapkan *servant leadership* dapat memperbaiki semangat, keyakinan dan dedikasi kerja para guru. Oleh sebab itu, kedua elemen tersebut memiliki kontribusi yang penting dalam meningkatkan efisiensi dan mutu proses belajar mengajar di sekolah.

### Uji Parsial (uji t)

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

	B	Std. Error	Beta		
1	6,680	5,621		1,188	0,238
Kompetensi Guru	0,921	0,193	0,591	4,776	0,000
Servant Leadership	-0,151	0,198	-0,095	-0,765	0,447

a. *Dependent Variable*: Kinerja

### Hipotesis ( $H_1$ )

Berdasarkan analisis parsial, diperoleh koefisien kompetensi guru ( $X_1$ ) sebesar 0,921 dengan nilai signifikansi 0,000, yang terletak di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, sementara hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Ini mengindikasikan bahwa kompetensi guru ( $X_1$ ) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Untuk *servant leadership*, nilai koefisien yang diperoleh adalah -0,151 dengan tingkat signifikansi 0,447, yang lebih tinggi dari 0,05. Hal ini menegaskan bahwa *servant leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen dalam penelitian ini, karena nilai signifikansi 0,447 melebihi 0,05. Koefisien negatif yang terukur tidak dapat dijadikan alasan untuk menyatakan adanya hubungan negatif yang berarti.

Ketiadaan dampak signifikan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti: (1) Pandangan guru terkait model kepemimpinan kepala sekolah cenderung seragam, sehingga variasinya terbatas dan tidak mampu menjelaskan perubahan dalam kinerja; (2) Para guru mungkin lebih dipengaruhi oleh elemen-elemen internal, seperti motivasi, kemampuan, atau budaya kerja, ketimbang dengan cara kepemimpinan; (3) *Servant leadership* dapat memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui faktor-faktor lain, seperti kepuasan kerja atau komitmen terhadap organisasi, yang belum diuji dalam penelitian ini.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,533a	0,284	0,267

Sumber: Pengolahan Data Primer (2025)

Pada Tabel 6, terlihat bahwa nilai  $R^2$  mencapai 0,284, yang menunjukkan bahwa kemampuan dapat dijelaskan oleh kompetensi guru dan *servant leadership* sebesar 28,4%. Sedangkan, sisa sebesar 71,6% dipengaruhi oleh elemen-elemen lain yang tidak dianalisis dalam studi ini. Meskipun kemampuan guru terbukti memiliki pengaruh signifikan secara terpisah, pengaruh keseluruhan dari kedua variabel independen dalam model ini tetap minim.

#### Pembahasan

Hasil studi menunjukkan bahwa alat penelitian yang digunakan telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas, sehingga data yang dihasilkan dapat diandalkan untuk menggambarkan hubungan antara kemampuan guru, kepemimpinan pelayan, dan prestasi guru. Secara deskriptif, ketiga variabel berada dalam kategori yang cukup tinggi dengan variasi yang minimal, yang menunjukkan bahwa pandangan responden cenderung seragam serta situasi organisasi sekolah yang stabil. Keadaan ini menunjukkan bahwa para guru memiliki kemampuan dan prestasi yang baik, serta merasakan penerapan *servant leadership* dari kepala sekolah secara relatif merata.

Hasil analisis simultan menunjukkan bahwa kompetensi guru dan *servant leadership* secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi guru. Temuan ini sejalan dengan pandangan dalam manajemen pendidikan yang menganggap prestasi guru sebagai hasil dari interaksi antara faktor-faktor internal dan eksternal. Kompetensi guru mencerminkan kapasitas individu dan profesional dalam menjalankan tugas pembelajaran, sementara *servant leadership* memiliki peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan berfokus pada pelayanan. Gabungan dari kedua faktor ini membantu meningkatkan efektivitas tugas guru di sekolah.

Namun, hasil analisis parsial menunjukkan adanya perbedaan pengaruh di antara variabel-variabel tersebut. Kompetensi guru terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi guru. Temuan ini menegaskan bahwa penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan karakter merupakan faktor utama dalam kinerja guru. Guru yang memiliki kemampuan tinggi cenderung lebih mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran dengan lebih efektif, sehingga berdampak langsung pada kualitas kerjanya. Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa peningkatan mutu sumber daya manusia guru adalah kunci utama dalam peningkatan kualitas Pendidikan. Hasil temuan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Daryati et al (2025), yang menyatakan bahwa secara parsial

kompetensi guru berpengaruh paling dominan terhadap kinerja guru sehingga dikatakan sebagai fondasi dalam peningkatan kinerja guru.

Sebaliknya, *servant leadership* tidak menunjukkan dampak yang berarti secara terpisah terhadap kinerja guru. Penemuan ini mengisyaratkan bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah tidak secara langsung memengaruhi kinerja guru dalam lingkup penelitian ini. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah rendahnya perbedaan sudut pandang responden mengenai praktik kepemimpinan kepala sekolah, yang membuat penjelasan atas perbedaan kinerja menjadi tidak cukup kuat. Selain itu, para guru mungkin lebih terpengaruh oleh faktor internal seperti motivasi dari dalam diri, komitmen profesional, serta budaya kerja di sekolah. *servant leadership* juga berpotensi memberikan dampak tidak langsung pada kinerja guru melalui variabel yang menjadi penghubung, seperti kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi, yang belum diteliti dalam kajian ini. Namun, dalam penelitian Rahman et al (2023) dijelaskan bahwa di Indonesia, *servant leadership* kepala sekolah terhadap kinerja guru memang masih terbatas. Penelitian yang dilakukan Kholidah et al (2023) juga menunjukkan, *servant leadership* dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Namun, beberapa penelitian menggunakan variabel penghubung sehingga *servant leadership* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

Angka koefisien determinasi sebesar 28,4% menunjukkan bahwa kompetensi guru dan kepemimpinan pelayan hanya mampu menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja guru. Ini menandakan bahwa performa guru dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang diuji, seperti sistem evaluasi kinerja, atmosfer organisasi, beban kerja, serta dukungan infrastruktur. Dengan demikian, walaupun kompetensi guru terbukti menjadi faktor utama, usaha untuk meningkatkan kinerja guru harus dilakukan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan berbagai aspek pendukung lainnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis deskriptif dan verifikatif yang dilakukan mengenai pengaruh kompetensi guru dan *servant leadership* terhadap kinerja guru di SMAN 1 Manonjaya, Kabupaten Tasikmalaya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: kompetensi yang dimiliki oleh guru berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Uji parsial menunjukkan nilai koefisien kompetensi guru berkisar pada 0,921 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti, pendekatan *servant leadership* yang diterapkan oleh kepala sekolah tidak memiliki dampak langsung yang berarti terhadap kinerja guru. Secara bersamaan, kompetensi guru dan *servant leadership* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis F menunjukkan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan temuan ini, jika sumber daya terbatas, untuk meningkatkan kinerja guru, hal yang harus ditingkatkan terlebih dahulu adalah kompetensi guru.

## REKOMENDASI

Berdasarkan temuan dari studi ini, disarankan agar penelitian berikutnya memasukkan variabel mediasi atau moderasi, yang meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, budaya di sekolah, atau suasana kerja, untuk mengevaluasi efek tidak langsung dari *servant leadership* terhadap kinerja guru. Selain itu, disarankan penggunaan pendekatan kualitatif atau metode yang menggabungkan beberapa teknik, agar praktik *servant leadership* dapat dieksplorasi dengan lebih mendalam dan sesuai dengan konteks. Penelitian yang akan datang juga harus memperluas cakupan dan subjek penelitian, baik dalam aspek pendidikan maupun karakteristik sekolah yang bervariasi, demi meningkatkan kemampuan generalisasi dari hasil yang diperoleh. Di

sampling itu, penting untuk menambahkan variabel lain yang mungkin berdampak pada hasil kinerja guru, seperti beban kerja, sistem evaluasi kinerja, dan dukungan infrastruktur, agar model penelitian menjadi lebih holistik dan praktis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Gramedia.
- Agus, A dan Fadli, Y. (2022). Disclosure : Journal of Accounting and Finance Pengaruh Profitabilitas (ROA) dan Leverage (DER) Terhadap Nilai Perusahaan (Tobin's Q) dengan Corporate Social Responsibility (CSR) Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Accounting and Finance*, 2(1), 17–38. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29240/disclosure.v2i1.4531>
- Affan, I., Marwan, M., dan Siraj, S. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Wilayah Meureubo Kabupaten Aceh Barat. *Indomera: Jurnal Magister Manajemen*, 5(9), 88 – 96. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.340>
- Agustianawati, Z.E dan Darmawan, D. Pengaruh Sevant Leadership Terhadap Kinerja Guru. *Tarunaedu: Journal of Education and Learning*, 1(1), 80 – 97. <https://doi.org/10.54298/tarunaedu.v2i2.386>
- Al Mustaqim, D. (2023). Peran Pendidikan Profesi Guru untuk Meningkatkan Profesionalitas dan Kualitas Pembelajaran di Indonesia. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 168–176.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Christiani, L. (2025). Pengaruh Servant Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Baptis Palembang. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 5(3), 1004 – 1015. <https://doi.org/10.52690/jitim.v5i3.1047>
- Christiani, L., Lian, B., dan Rahman, A. (2025). Pengaruh Servant Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Kemuning. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(3), 230 – 245. <https://doi.org/10.23969/jp.v10i03.31386>
- Damayanti, N.L.R dan Irwansyah, M.R. (2023). Peranan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Proses Belajar Siswa di SMKN 1 Singaraja. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 194 – 201.
- Daryati, S., Mulyani, S., dan Partimah. (2025). Pengaruh Beban Kerja Guru dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di Satuan Pendidikan Anak Usia Dini. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(3), 3911 – 3920.
- Fakhruddin, A.M., Annisa., Putri, L.O., dan Sudirman, P.R.A.T. (2023). Kompetensi Seorang Guru dalam Mengajar. *Journal on Education*, 5(2), 3418 – 3425.
- Franco, M dan Antunes, A. (2020). Understanding Servant Leadership Dimensions: Theoretical and Empirical Extensions in the Portuguese Context. *Nankai Business Review International*, 11(3), 345 – 369. <https://doi.org/10.1108/NBRI-08-2019-0038>
- Hadi, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru IPS SMP Negeri Kabupaten Klaten. *Indonesian Journal of Educational Development*, 2(3), 501 – 511. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5681560>
- Hanaysha, J. R., Shriedeh, F. B., & In'airat, M. (2023). Impact of Classroom Environment, Teacher Competency, Information and Communication Technology Resources, and University Facilities Onstudent Engagement and Academic Performance. *International Journal of Information Management Data Insights*, 3(2). <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2023.100188>
- Hatidah dan Indriansyah, A. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan di CV Mitra Selular Palembang. *Jumek: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179 – 189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Indriawati, P., Maulida, N., Erni, D.N., dan Putri, W.H. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran*, 3(3), 204 – 215. DOI:

- <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>
- Javanis, D.S., Harsono., dan Muhibbin, A. (2024). Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Guru: Spiritualitas, Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan, Berpikir Kritis di SMP Kota Surakarta. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(1), 1285 – 1298. DOI: <https://doi.org/10.58230/27454312.1473>
- Kamanjaya, I. H., Supartha, W. G., dan Dewi, I. M. (2017). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7), 2731-2760. <https://doi.org/10.24843/EEB.2017.v06.i07.p05>
- Kasim, A., Pendit, S.S.D., dan Tangge, L.N. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Biologi di SMA Negeri Se-Kota Palu. *Proceeding Biology Education Conference*, 15(1), 547 – 553.
- Kholidah, L.N., Wahyudin, U., dan Yuhana, Y. (2023). Peran Servant Leadership Terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Geography: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 11(1), 84 – 96.
- Lebang, Z., Tahirs, J.P., dan Marewa, J.B. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tondon. *Ekoma: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6638 – 6648.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mokosolang, M., Liando, D.M., dan Sampe, S. (2021). Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Governance*, 1(1), 1 – 9.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101 – 106.
- Prasetyono, H dan Ramdayana, I.P. (2020). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108 – 123. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.28458>
- Purbiyati, Y. S. (2023). Tinjauan Keterkaitan Servant Leadership dan Sikap Karyawan. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3), 1080–1093.
- Rahayu, M., Hayati, N., Jaelani, E., & Setiawan, I. A. (2023). Peran Mediasi Motivasi pada Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja. *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi (JSMA)*, 15(1), 21–31.
- Rahman, T., Yulianti, L., dan Permata, S. (2023). Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 5(2), 98 – 112.
- Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Susanti, E.N., Tanjung, R., dan Ismanto, W. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1 – 12. <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i1.11149>
- Ritonga, Z.M.B., Magdalena, M., dan Zulhammi, Z. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat Madrasah Aliyah. *Wahana Didaktika: Jurnal Ilmu Kependidikan*, 21(3), 703 – 720. <https://doi.org/10.31851/wahanadidaktika.v21i3.12927>
- Salsabila, A.F., Mubarakah, A.A.A., dan Fatikha, B.N.R. (2024). Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan untuk Meningkatkan Efektifitas Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Social, Humanities, and Eduational Studies (SHEs): Conference Series*, 7(3), 241 – 248. DOI: <https://doi.org/10.20961/shes.v7i3.91555>
- Sennen, E. (2017). Problematika Kompetensi dan Profesionalisme Guru. *Prosiding Seminar Nasional Himpunan Dosen Pendidikan Guru Sekolah Dasar Indonesia Wilayah IV*, 16 – 21.

- Setyawan, D. (2025). Membangun Generasi Emas Peran Pendidikan dalam Membentuk Masa Depan Bangsa. *Jurnal Pembelajaran, Kurikulum dan Teknologi Pendidikan* 1(1), 1 – 9.
- Shodiqin, A dan Rindaningsih, I. (2025). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di TPQ. *Pediaque: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 4(2), 2780 – 2786.
- Suciati, O.D., Hidayat, R., dan Azizah, A.N. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(4), 165 – 172. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6358138>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tandialla, Y.W., Ardi, A., Sunarjo, R.A. (2025). Pengaruh Servant Leadership dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Guru dan Work Engagement di SMP Negeri 3 Tomohon. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(10), 12285 – 12292.
- Trihasto, Y. (2024). Pengaruh Servant Leadership Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah XYZ. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(7), 6201 – 6206. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i7.4590>
- Waskito, S. K., & Rahayu, M. (2024). Pengaruh Servant Leadership dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai PT Lintas Trans. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(4), 338–348.