**PENGARUH SERVANT LEADERSHIP KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PASUNDAN KOTA BANDUNG DAN CIMAHI**

**Naskah Artikel Jurnal**



**Oleh :**

**KURNIAWATI RAHAYU**

**208020202**

**Dosen Pembimbing:**

**Pembimbing Utama : Dr. H. Yusuf Arifin., SSi, M.M**

**Pembimbing Pendamping : Dr. Ir. Iyus Rustandi.,MSi**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**2024**

**PENGARUH SERVANT LEADERSHIP KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PASUNDAN KOTA BANDUNG DAN CIMAHI**

**Abstrak**

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh Servant Leadership Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMK Pasundan Kota Bandung dan Cimahi dan seberapa besar pengaruh Servant Leadership Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru.

 Populasi dalam penelitian ini adalah mengambil seluruh guru SMK Pasundan 1, SMK Pasundan 4 Kota Bandung, SMK Pasundan 1 Cimahi dan SMK Pasundan 3 Cimahi, sebanyak 165 orang, sedangkan sampel di ambil dengan menggunakan rumus Slovin sebanyak 117 orang yang di ambil secara acak.

Metode pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan metode angket. Sedangkan analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif persentase, analisis statistik regresi berganda dan uji instrumen terdiri dari uji validitas data, uji reliabilitas, Uji Heteroskedasitisitas, Uji autokorelasi, uji normalitas data, uji kelayakan model regresi, Uji T dan Koefesien determinasi.

Servant Leadership Kepala Sekolah berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan Kinerja Guru SMK Pasundan Kota Bandung dan Cimahi hal ini ditunjukkan dari nilai thitung untuk b1 diperoleh adalah sebesar 2,373 sedangkan ttabel  dengan derajat kebebasan 39 pada taraf signifikansi (α) 0,05 adalah sebesar 1.981. Dengan demikian t hitung (52,373>1,981 > ttabel (1,684), hal ini menunjukkan bahwa Servant Leadership Kepala Sekolah dapat meningkatkan Kinerja Guru SMK Pasundan Kota Bandung dan Cimahi

Nilai thitung untuk b 2 (Kompetensi Guru) sebesar, 7,044.sedangkan ttabel  dengan derajat kebebasan 39 pada signifikansi (α) 0,05 adalah 1,691. Dengan demikian t hitung (7,044.> ttabel (1,691), Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Guru dapat meningkatkan Kinerja Guru SMK Pasundan Kota Bandung dan Cimahi

Kontribusi secara bersama-sama (simultan) variable X1 dan X2 terhadap (Y) = 25,005 %, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variable lain.

Kemudian besar kecilnya atau naik turunnya Kinerja Guru SMK Pasundan Kota Bandung dan Cimahi dapat di prediksi melalui persamaan Ŷ = 15,945 + 0,021 X1 + 0.416 X2

Besarnya koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,805. Hal ini menunjukkan bahwa 80.05 % keragaman variable Kinerja Guru SMK Pasundan Kota Bandung dan Cimahi disebabkan oleh perbedaan keragaman Variabel Servant Leadership Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru, sisanya sebanyak 32,3% ditentukan oleh factor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : korelasi ganda, koefisien determinasi, SMK Pasundan

**Abstract**

The problem studied in this research is whether there is an influence of the Principal's Servant Leadership and Teacher Competency on the Performance of Pasundan Vocational School Teachers in Bandung and Cimahi and how much influence the Principal's Servant Leadership and Teacher Competency have on Teacher Performance.

The population in this study took all teachers from SMK Pasundan 1, SMK Pasundan 4 Bandung City, SMK Pasundan 1 Cimahi and SMK Pasundan 3 Cimahi, totaling 165 people, while the sample was taken using the Slovin formula as many as 117 people who were taken randomly.

Data collection methods use documentation and questionnaire methods. Meanwhile, the data analysis used is descriptive percentage analysis, multiple regression statistical analysis and instrument tests consisting of data validity tests, reliability tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, data normality tests, regression model feasibility tests, T tests and coefficient of determination.

The Principal's Servant Leadership has a significant positive effect in improving the performance of Pasundan Vocational School Teachers in Bandung and Cimahi. This is shown by the t-count value for b1 obtained which is 2.373, while the t-table with 39 degrees of freedom at a significance level (α) of 0.05 is 1.981. Thus t count (52.373>1.981 > ttable (1.684), this shows that the Principal's Servant Leadership can improve the Performance of Pasundan Vocational School Teachers in Bandung and Cimahi City

The calculated t value for b 2 (Teacher Competency) is 7.044, while t table with 39 degrees of freedom at a significance (α) of 0.05 is 1.691. Thus t count (7.044.> ttable (1.691), This shows that Teacher Competency can improve the Performance of Pasundan Vocational School Teachers in Bandung and Cimahi City

The joint (simultaneous) contribution of variables X1 and X2 to (Y) = 25.005%, while the rest is influenced by other variables.

Then the size or increase or decrease in the performance of Pasundan Vocational School teachers in Bandung and Cimahi can be predicted using the equation Ŷ = 15.945 + 0.021 X1 + 0.416 X2

The coefficient of determination obtained was 0.805. This shows that 80.05% of the diversity of the Pasundan Vocational School Teacher Performance variables in Bandung and Cimahi is caused by differences in the diversity of the Principal Servant Leadership and Teacher Competency variables, the remaining 32.3% is determined by other factors that were not researched.

*Keywords: multiple correlation, coefficient of determination, Pasundan Vocational School*

Abstrak

Masalah anu diulik dina ieu panalungtikan nya éta naha aya pangaruh Kapamingpinan Pamong Kepala Sekolah jeung Kompeténsi Guru kana Kinerja Guru SMK Pasundan di Kota Bandung jeung Cimahi jeung sabaraha pangaruh Kapamingpinan Pamong jeung Kompetensi Guru Kepala Sekolah kana Kinerja Guru.

Populasi dina ieu panalungtikan nya éta sakabéh guru ti SMK Pasundan 1, SMK Pasundan 4 Kota Bandung, SMK Pasundan 1 Cimahi jeung SMK Pasundan 3 Cimahi, jumlahna 165 urang, sedengkeun sampelna dicokot ngagunakeun rumus Slovin saloba 117 urang anu dicokot. sacara acak.

Métode ngumpulkeun data ngagunakeun métode dokuméntasi jeung angkét. Sedengkeun analisis data anu digunakeun nya éta analisis deskriptif persentase, analisis statistik régrési ganda jeung uji instrumén anu diwangun ku uji validitas data, uji reliabilitas, uji heteroskédastisitas, uji autokorelasi, uji normalitas data, uji kelayakan modél régrési, uji T jeung koefisien determinasi.

Kapamingpinan Abdi Kepala Sekolah miboga pangaruh positif anu signifikan dina ngaronjatkeun kinerja Guru SMK Pasundan di Kota Bandung jeung Cimahi Hal ieu dibuktikeun ku nilai t-hitung b1 anu dimeunangkeun nyaeta 2,373, sedengkeun t-tabel 39 derajat kabebasan dina. tingkat signifikansi (α) 0,05 nyaéta 1,981. Ku kituna t itung (52.373>1.981 > ttabel (1.684), ieu nuduhkeun Kapamingpinan Palayan Kepala Sakola bisa ngaronjatkeun Prestasi Guru SMK Pasundan di Bandung jeung Kota Cimahi.

Nilai t itung pikeun b 2 (Kompeténsi Guru) nyaéta 7,044, sedengkeun t tabél kalawan 39 derajat kabébasan dina signifikansi (α) 0,05 nyaéta 1,691. Ku kituna t itung (7.044.> ttabel (1.691), Ieu nuduhkeun Kompeténsi Guru bisa ngaronjatkeun Prestasi Guru SMK Pasundan di Kota Bandung jeung Kota Cimahi.

Kontribusi gabungan (simultan) variabel X1 jeung X2 ka (Y) = 25,005%, sedengkeun sésana dipangaruhan ku variabel séjén.

Saterusna ukuran atawa ngaronjat atawa panurunan kinerja guru SMK Pasundan di Bandung jeung Cimahi bisa diprediksi ngagunakeun persamaan Ŷ = 15,945 + 0,021 X1 + 0,416 X2

Koéfisién determinasi anu dicandak nyaéta 0,805. Hal ieu nuduhkeun yén 80,05% karagaman variabel Kinerja Guru SMK Pasundan di Kota Bandung jeung Cimahi dibalukarkeun ku bédana variasi variabel Kapamingpinan Pajabat Kepala Sekolah jeung Kompeténsi Guru, sésana 32,3% ditangtukeun ku faktor séjén anu teu ditalungtik. .

*Konci: korélasi ganda, koefisien determinasi, SMK Pasundan*

**PENDAHULUAN**

Keberadaan guru tidak dapat digantikan dengan media lain meskipun saat ini teknologi komputer berkembang dengan pesat menggantikan sebagian besar pekerjaan manusia. Dengan kata lain, guru adalah faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran yang berkualitas. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan di Masyarakat dan tentunnya sangat berkaitan dengan kinerja, totalitas, dedikasi dan loyalitas pengabdiannya. Berhasil tidaknya pendidikan selalu dikaitkan dengan kinerja para guru. Oleh karena itu, usaha-usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan selalu dimulai dari usaha peningkatan kualitas kinerja dari guru. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran peserta didik.

Kinerja guru bagi sekolah merupakan suatu hal yang penting, karena dapat menunjukkan adanya keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuan. Infomasi kinerja guru menunjukan seberapa jauh hal-hal apa yang telah dikerjakan guru dapat memenuhi dan memuaskan masyarakat sebagai pengguna jasa.

Salah satu fakta keberhasikan pendidikan di sekolah diantaranya ditentukan oleh kinerja guru, itulah sebabnya, setiap adanya motivasi pendidikan khususnya dalam peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan yang dihasilkan guru. Hal ini menunjukan bahwa betapa eksisnya peran guru dalam dunia pendidikan. Penyediaan sarana prasarana kerja dimaksudkan untuk menunjang kegiatan sekolah agar mencapai hasil yang optimal.

Hasil yang optimal merupakan prestasi kerja bagi sekolah termasuk di dalamnya guru yang terlibat, karena dengan adanya sarana prasarana yang memadai dapat menciptakan kasil yang lebih memuaskan dalam menunjang kegiatan belajar mengajar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Guru merupakan penentu proses pembelajaran di sekolah dan menjadi sumber utama ilmu pengetahuan untuk peserta didik. Pendidik merupakan tenaga profesional yang mana dapat dilihat bahwa guru memiliki tanggung jawab untuk mencerdaskan bangsa dan menentukan kualitas manusia Indonesia.

 Peran guru tidak sebatas mengajar dan memberi ilmu pengetahuan kepada peserta didik, namun juga mendidik dan menjadi *role model* bagi peserta didik, sehingga guru merupakan komponen penting yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan di sekolah. Profesi guru merupakan profesi yang memerlukan keahlian dan pengalaman yang memadai, karena keahlian ini yang menjadikan guru pemegang peranan utama dalam keberhasilan proses pembelajaran.

Kompetensi guru merupakan pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai guru dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru meliputi kompetensi sosial, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian.

Guru dituntut untuk memiliki semua kompetensi dalam melakukan tugas untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan. Kompetensi pedagogik mencakup pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan penyelenggaraan proses belajar, memfasilitasi perkembangan peserta didik dalam aktualisasi potensi yang dimiliki.

Kompetensi guru berpengaruh secara langsung kepada peserta didik dalam proses pembelajaran, pengembangan potensi dan menciptakan situasi dan kondisi untuk berhasil dalam kegiatan pembelajaran. Di masa pandemi Covid-19, kegiatan proses pembelajaran dilakukan secara daring yang mana guru lebih sedikit interaksi dengan peserta didik.

Peran kepemimpinan juga merupakan tindakan pemimpin dalam melakukan koordinasi dan memberi arahan kepada bawahan yang tergabung dalam organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Danim, 2021;45). Sehingga mengacu konsep *servant leadership* yang mementingkan orang lain dahulu merupakan gaya kepemimpinan yang berpengaruh dalam pelaksanaan kegiatan di lembaga sekolah.

Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di sekolah, kompetensi guru merupakan faktor yang paling penting, keberhasilannya dapat dilihat dari prestasi siswa, oleh karena itu, dalam menjalankan kepemimpinan harus menggunakan suatu sistem, artinya penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang di dalamnya terdapat komponen-komponen terkait seperti pimpinan sekolah, guru, staf tata usaha, orang tua siswa, masyarakat, pemerintah, peserta didik, dimana semuanya harus berfungsi optimal yang dipengaruhi oleh kebijakan dan kinerja pimpinan.

Konsep dari *servant leadership* mengarahkan pemimpin untuk memberikan perhatian pada perkembangan anggota di sebuah organisasi melalui empati, menyimak, berupaya mengurus dan mengembangkan para bawahannya secara etis dengan mendorong hubungan antar pribadi yang baik dengan kolega.

Oleh karenanya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan energi positif dalam peningkatan kinerja guru. Konsep *servant leadership* merupakan sebuah hubungan timbal balik antara pemimpin dan pengikut dimana posisi pemimpin disini menjadi orang yang memprioritaskan pelayanan kebutuhan pengikutnya.

SMK di Wilayah Kota Bandung dan Cimahi sebanyak 116 SMK dengan perincian 96 SMK Negeri dan Swasta di wilayah Kota Bandung dan 18 SMK Negeri dan swasta di Wilayah Kota Cimahi.

Paguyuban Pasundan merupakan organisasi budaya etnis Sunda yang tumbuh dan berkembang di Jawa Barat. Organisasi ini merupakan salah satu organisasi tertua yang masih berdiri di negeri kita hingga saat ini. Meskipun banyak dari organisasi-organisasi yang sezaman dengan Paguyuban Pasundan yang telah lama mati, hebatnya Paguyuban Pasundan masih terus berdiri hingga saat ini.

Yayasan Pendidikan Dasar dan Menengah (YPDM) Pasundan memiliki 5 Sekolah Menengah Kejuruan / SMK di wilayah Kota Bandung dan Cimahi yaitu SMKS Pasundan 1, SMKS Pasundan 2, SMKS Pasundan 3, SMKS Pasundan 4 Kota Bandung, SMKS Pasundan 1 Cimahi dan SMKS Pasundan 2 Cimahi.

Tabel 1.1

Data Guru 4 SMK Pasundan di Kota Bandung dan Cimahi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Sekolah | Jumlah Guru | Total | Keadaan Guru |
| L | P | ASN | GTT | GTY | Sertifikasi |
| 1 | SMKS Pasundan 1 Kota Bandung | 21 | 25 | 46 | 6 | 19 | 21 | 29 |
| 2 | SMKS Pasundan 4 Kota Bandung | 17 | 22 | 39 | 2 | 18 | 19 | 7 |
| 3 | SMKS Pasundan 1 Kota Cimahi | 15 | 23 | 38 | 2 | 12 | 17 | 12 |
| 4 | SMKS Pasundan 3 Kota Cimahi | 19 | 23 | 42 | 3 | 16 | 23 | 0 |
| JUMLAH | 165 | 13 | 65 | 80 | 48 |

Data penyebaran angket pra survey di lakukan kepada 147 orang guru yang di pilih secara acak berdasarkan rumus Slovin diperoleh 117 orang guru sebagai sampel.

Kondisi kinerja guru, kompetensi guru, dan servant leadership kepala sekolah SMK Pasundan Kota Bandung dan Cimahi di sajikan berupa data dari Pra Survey yang dilakukan dengan menyebar angket kepada beberapa guru yang dipilih secara acak dengan menggunakan rumus Slovin, didapatkan sejumlah 117 orang guru dari 165 orang guru dalam table sebagai berikut:

Tabel 1.2

Presentase Kinerja Guru SMK Pasundan Kota Bandung dan Cimahi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Dimensi | Target | Cenderung Baik | Cenderung Kurang  |
| F | F | % | F | % |
| 1 | Perencanaan Pembelajaran | 117 | 63 | 54% | 54 | 46% |
| 2 | Pelaksanaan proses pembelajaran | 117 | 80 | 68% | 37 | 32% |
| 3 | Administrasi perangkat pembelajaran | 117 | 71 | 61% | 46 | 39% |
| 4 | Evaluasi Hasil pembelajaran | 117 | 86 | 74% | 31 | 26% |
| **Rata-rata kinerja guru** | **65%** |  | **35%** |

*Sumber: Data dari Kurikulum SMK pasundan Kota Bandung dan Cimahi*

Berdasarkan hasil pra survei pada Tabel 1.2. dengan total rata-rata kinerja guru SMK Pasundan Bandung dan Cimahi 65% cenderung baik, 35% cenderung kurang.

Skor terendah ada dua yaitu dimensi perencanaan pembelajaran mendapat nilai 54% cenderung baik, 46% cenderung kurang dan dimensi Administrasi Perangkat Pembelajaran mendapat 61% cenderung baik 39% cenderung kurang, dengan target ketercapaian yang diharapkan dari setiap Dimensi pada Kinerja Guru adalah 95%.

Perolehan hasil tersebut memberikan penjelasan bahwa pada dimensi perencanaan pembelajaran, guru SMK Pasundan Bandung dan Cimahi kurang optimal dalam pengembangan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan pada dimensi Administrasi Perangkat Pembelajaran, guru SMK Pasundan Bandung dan Cimahi kurang memanfaatkan media pembelajaran, maupun inovasi dalam proses pembelajaran.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Tabel 1.3

 Presentase Kompetensi Guru SMK Pasundan Kota Bandung dan Cimahi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Dimensi | Target | Cenderung Baik | Cenderung Kurang  |
| F | F | % | F | % |
| 1 | Kompetensi Paedagogik | 117 | 78 | 67% | 39 | 33% |
| 2 | Kompetensi Kepribadian | 117 | 88 | 75% | 29 | 25% |
| 3 | Kompetensi Sosial | 117 | 86 | 74% | 31 | 26% |
| 4 | Kompetensi Profesional | 117 | 80 | 68% | 37 | 32% |
| **Rata-rata kompetensi guru** | **71%** |  | **29%** |

 Berdasarkan hasil pra survey kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi profesional mendapatkan data sebagai berikut; kompetensi guru cenderung sudah cukup baik dengan rata rata cenderung baik 71% dan cenderung kurang 29%.

 Skor terendah pada dimensi Kompetensi Paedagogik yaitu cenderung baik 67% dan cenderung kurang 33%,. Dan dimensi Kompetensi Profesional dengan hasil cenderung baik sebesar 68% dan cenderung kurang 32%. dengan target ketercapaian dari setiap dimensi pada Kompetensi guru sebesar 96%

 Tabel 1.4

 Hasil Pra Survey Servant Leadership Kepala Sekolah

 SMK Pasundan Kota Bandung dan Cimahi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Dimensi | Target | Cenderung Baik | Cenderung Kurang  |
| F | F | % | F | % |
| 1 | Perhatian | 117 | 86 | 74% | 31 | 26% |
| 2 | Kerendahan hati | 117 | 96 | 82% | 21 | 18% |
| 3 | Visioner | 117 | 97 | 83% | 20 | 17% |
| 4 | Keterbukaan | 117 | 78 | 67% | 39 | 33% |
| 5 | Pemberdayaan | 117 | 83 | 71% | 34 | 29% |
| **Rata-rata Servant Leadership** | **75%** |  | **25%** |

*Sumber: Hasil Angket*

Tabel presentase servant Leadership Kepala Sekolah menunjukkan cenderung baik 75% dan cenderung kurang 25%. Ada dua dimensi yang mendapatkan nilai terendah yaitu dimensi Pemberdayaan dengan nilai cenderung baik 67% dan cenderung kurang 39%. Pada dimensi Keterbukaan nilai cenderung baik 67% dan cenderung kurang 39%, Dengan target ketercapaian pada dimensi Servant Leadership sebesar 94%. Berdasarkan data yang ditelah dianalisis dan dipaparkan, peneliti simpulkan bahwa Servant Leadership Kepala Sekolah SMK Pasundan Kota Bandung dan Cimahi belum optimal.

*Servant leadership* merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang secara sadar ingin melayani, di mana seseorang bercita-cita untuk menjadi seorang pemimpin. *Servant leadership* dapat dikatakan sebagai model kepemimpinan yang melayani orang lain dan menjadi prioritas utamanya, serta memimpin orang lain secara baik (Spears dalam Al Amin, 2021;23).

dimensi dan indikator *servant leadership* yang digunakan dalam penelitian ini mengutip pendapat Dennis dan Bocarnea dalam (Kurniawan, 2019;45): adalah sebagai berikut

1. Kasih yang murni atau *Agape* (*agape love*), Kasih ini menyebabkan pemimpin untuk menganggap setiap orang tidak hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan, tetapi sebagai orang pelengkap antara kebutuhan dan keinginan, indikator ini dapat diukur dengan pertanyaan:

Tertarik pada kepribadian karyawan, Perhatian, Kasih saying, Kepedulian, Budaya dengan etika tinggi

1. Kerendahan Hati (*humility*), *servant leadership* (kepemimpinan melayani) melihat kerendahan hati sebagai cerminan akurat dari penilain diri dan karena itu, memelihara fokus pada rendah diri, indikator ini dapat diukur dengan pertanyaan: Tidak melebih-lebihkan dirinya, Tidak tertarik dalam memuliakan diri sendiri, Bersikap cukup ramah, Tidak suka menjadi pusat perhatian, Memiliki sikap rendah hati
2. Visi (*vision*), kepemimpinan yang melayani tidak mementingkan diri sendiri, memungkinkan ego pemimpin dengan mendapatkan cara kemampuannya dalam membayangkan masa depan organisasi, indikator ini dapat diukur dengan pertanyaan: Menyamakan visi dengan visi orangasiasi, Menyertakan visi ke dalam tujuan perusahaan, Komitmen memiliki visi yang sama dengan perusahaan, Meminta pendapat akan masa depan perusahaan, Menulis sebuah pernyataan visi untuk perusahaan
	1. Percaya (*trust*), kepercayaan adalah keterbukaan seorang pemimpin untuk menerima masukan dari orang lain meningkatkan kepercayaan pada seorang pemimpin. Pengikut lebih cenderung mengikuti pemimpin dengan perilaku yang konsisten, dapat dipercaya dan dapat langsung terhubung dengan aspirasi pengikutnya, indikator ini dapat diukur dengan pertanyaan: Tingkat kepercayaan meningkatkan komitmen pada perusahaan, Bersikap terbuka dan menerima masukan, Tidak suka korupsi, Dapat menjaga rahasia, Percaya dalam berkomunikasi
	2. Pemberdayanaan (*empowerment*), pemberdayaan adalah mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, dan untuk *servant leadership* (kepemimpinan melayani) menyangkut mendengarkan secara efektif, membuat orang merasa penting, menempatkan penekanan pada kerja sama tim, menghargai cinta dan kesetaraan, indikator ini dapat diukur dengan pertanyaan : Memberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian, Memberikan kontrol sehingga memiliki tanggung jawab lebih besar, Memberikan kesempatan untuk membuat keputusan, Memberikan wewenang yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, Memungkinkan membuat keputusan sendiri

Saman dalam Yamin (2019:7) menjelaskan bahwa, “Kompetensi guru adalah kemampuan yang ditampilkan oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat”. Seorang guru harus mempunyai kemampuan atau professional dalam menjalankan tugasnya. Guru juga harus mempunyai kemampuan dan keterampilan yang mumpuni dalam mencapai kinerja yang diinginkan.

Guion dalam Uno (2019:78) menyatakan bahwa, “Kemampuan atau kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku atau berpikir, dalam segala situasai dan berlangsung terus dalam periode waktu yang lama”. Adapun pengetahuan (*konowledege*) dapat semakin canggih apabila seseorang memiliki pendidikan (formal maupun non formal) yang semakin tinggi dan pengalaman kerja yang semakin banyak sesuai bidangnya. Kesimpulannya kompetensi guru merupakan kemampuan yang ditampilkan guru dalam menjalankan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan bagi masyarakat.

Guru harus mempunyai sikap dan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat.

Sanjaya (2019:17) menyatakan bahwa “Berdasarakan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan peraturan pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa seorang guru wajib memiliki kompetensi sesuai dengan pasal 4 rancangan Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 2007 tentang Guru dan Dosen secara jelas menjabarkan empat kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru sebagai indikator, kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian”.

1. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
3. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga pendidik dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang manap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Servant Leadership Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru akan mempengaruhi kinerja Guru SMK Pasundan Bandung dan Cimahi, Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Penggunaan waktu dalam kerja merupakan suatu metode atau cara untuk memanfaatkan dan mengatur setiap bagian waktu dalam mengerjakan aktivitas yang sudah direncanakan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Menurut Barnawi dan Muhammad Arifin dalam buku kinerja guru profesional (2020;23), indicator kinerja guru terdiri dari :

1. Merencanakan pembelajaran.

Tugas guru yang pertama adalah merencanakan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin karena perencanaan yang baik akan membawa hasil yang baik juga. Guru wajib membuat administrasi guru yang terdiri dari : terdiri dari analisis, SKL, KI, KD, silabus, RPP, dan KKM, kode etik guru, ikrar guru, tata tertib guru, pembiasaan guru, kalender Pendidikan, anilisis alokasi waktu, program tahunan, program semester dan jurnal agenda guru. daftar hadir siswa, daftar nilai siswa, penilaian sikap sepiritual dan sosial, anilisis hasil penilaian, program remedial, dan pengayaan, daftar buku pegangan guru dan siswa, jadwal mengajar guru, daya serap siswa, Kumpulan kisi-kisi soal, Kumpulan soal, serta analisis butir soal. empat terdiri dari daftar efaluasi kerja guru dan program tindak lanjut kerja guru.

1. Melaksanakan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran yaitu kegiatan Ketika terjadi suatu interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru baik secara tatap muka *offline* maupun secara jaringan. Kegiatan pembelajaran dikelas merupakan pembelajaran inti yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media serta sumber belajar, juga penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Didalam kelas guru harus mampu menciptakan suatu suasana kondusif yang menyenangkan agar pembelajaran dapat berlangsung dengan lancar. Guru juga perlu memperhatikan penggunaan media dan sumber belajar.

1. Penilaian hasil pembelajaran

Penilaian hasil pembelajaran merupakan kegiatan untuk meperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun pengambilan Keputusan lainnya. Dua macam pendekatan yang dapat digunakan untuk menilai hasil belajar siswa, yaitu melalui Penilaian Acuan Normatif, dan Penilaian Acuan Patokan. Penilaian Acuan Normatif merupakan cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Penialaian Acuan Patokan merupakan penilaian dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dikuasai siswa.

1. Membimbing dan melatih peserta didik

Membimbing dan melatih peserta didik dapat dibedakan menjadi :

Bimbingan dan Latihan pada kegiatan pembelajaran, dilakukan secara menyatu dengan proses pembelajaran, bimbingan pada kegiatan intrakulikuler terdiri dari remedial dan pengayaan sesuai dengan mata Pelajaran yang diampu. Dan pada kegiatan ekstakulikuler, seperti OSIS, Pramuka, Paskibra, PMR, dan kerohanian.

Dan juga waktu yang digunakan oleh guru dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh sekolah dengan sebaik-baiknya baik didalam maupun luar sekolah. Penggunaan waktu yang baik yaitu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja adalah melaksanakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Dan juga bagaimana guru bekerjasama dengan teman sejawat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh sekolah, jika tugas yang diberikan dikerjakan secara bersama-sama maka akan mempermudah tugas tersebut. Dan juga agar komunikasi yang ada antara sesama guru dapat terjalin dengan harmonis.

**METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif korelasi, yaitu penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan dua variabel atau lebih.

Untuk mendapatkan data variabel yang akan diteliti, digunakan penelitian survey, yaitu data dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Selain itu digunakan pula teknik wawancara kepada sejumlah *key persons* tentang Servant Leadership Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kinerja Guru untuk melengkapi data primer yang diperoleh dari responden, yaitu observasi pada saat guru menyajikan program pengajaran.

Tempat yang diambil dalam penelitian ini terletak di Kota Bandung dan Cimahi, dengan objek penelitian di SMK Pasundan 1 dan 4 Kota Bandung SMK Pasundan 1, SMK Pasundan 3 Kota Cimahi dengan jumlah populasi sebanyak 165 orang.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus slovin sehingga di peroleh jumlah sampel sebanyak 117 orang guru dari 4 SMK Pasundan di Kota Bandung dan Cimahi yang di bagi secara proporsional pada ke empat sekolah tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang sesuai dengan masalah penelitian perlu pengukuran yang cermat pada variable-variabel objek penelitian agar dapat disimpulkan yang dapat digeneralisasikan tanpa memandang konteks waktu, tempat dan keadaan.

 Sugiyono (2018;13) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif di definisikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivism, untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket dan teknik kuesioner dengan menggunakan seperangkat pertanyaan yang ditujukan kepada responden, dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan, yaitu untuk memperoleh data deskriftif dan data untuk menguji hipotesa. Sehingga dalam penelitian ini digunakan kuesioner yang bersifat tertutup dan tanpa paksaan dengan alternative pilihan berkala lima seperti yang dikembangkan oleh Likert.

Berkaitan dengan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yang menyangkut servant leadership kepala sekolah, Kompetensi Guru dan, dan kinerja guru, maka angket yang disebarkan berupa daftar pernyataan, dan masing-masing pernyataan disediakan lima alternative jawaban yaitu: (a) “Sangat setuju (SS)”, (b) “Setuju (S)”, (c) “Kurang Setuju (KS)”, (d) “Tidak Setuju (TS)”, (e) “Sangat Tidak Setuju (STS)”.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang digunakan untuk mengukur suatu phenomena penelitian dengan menggunakan alat bantu statistik. Metode statistik yang digunakan adalah analisis deskriptif yang menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari satu atau lebih variabel sebagai variabel penyebab (eksogenus) terhadap satu atau lebih variabel akibat (endogenus). Setelah data-data dalam penelitian ini terkumpul, selanjutnya adalah memproses dan menganalisis data.

Sebelum diedarkan kepada responden, kuesioner harus sudah teruji validitas dan realibilitasnya, agar data yang dihasilkan dapat mengungkapkan hal-hal yang mendekati kenyataan/realita yang sebenarnya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis mengadakan uji coba instrument kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 20 orang guru SMK Pasundan di Kota Bandung dan Cimahi.

1. **Uji Validitas Instrumen Servant Leadership**

Kuesioner Servant Leadership terdiri atas 23 item pernyataan dengan 5 dimensi variable servant leadership. Hasil uji validitas menunjukkan semua item memiliki nilai $r\_{hitung}$ > $r\_{tabel}$ (0,468) sehingga 23 item kuesioner Servant Leadership di nyatakan valid dan dapat di gunakan untuk mengukur variable yang diteliti.

1. **Uji Validitas Instrumen Kompetensi Guru**

Kuesioner Penelitian Kompetensi Guru terdiri atas 23 item pernyataan dengan 4 dimensi variable Kompetensi Guru hasil uji validitas menunjukkan semua item memiliki nilai $r\_{hitung}$ > $r\_{tabel}$ (0,468) sehingga 23 item kuesioner Kompetensi Guru di nyatakan valid dan dapat di gunakan untuk mengukur variable yang diteliti.

1. **Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru**

Kuesioner Penelitian Kinerja Guru terdiri atas 14 item pernyataan dengan 3 dimensi variable Kinerja Guru hasil uji validitas menunjukkan semua item memiliki nilai $r\_{hitung}$ > $r\_{tabel}$ (0,468) sehingga 13 item kuesioner Kinerja Guru di nyatakan valid dan dapat di gunakan untuk mengukur variable yang diteliti

Uji reliabelitas untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistic melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien realibilitasnya bernilai positif dan lebih besar dari 0,80 maka secara keseluruah pernytaan tersebut di nyatakan andal/reliabel

Dari perhitungan nilai Korelasi Guttman Split -Half Coeficient adalah sebesar untuk variable Servant leadership sebesar 0,819 > 0.80, dengan demikian dapat di simpulkan bahwa butir soal variable Servant Leadership secara keseluruhan dinyatakan reliabel.

Dari perhitungan nilai Korelasi Guttman Split -Half Coeficient untuk variable Kompetensi Guru adalah sebesar 0,894 > 0.80, dengan demikian dapat di simpulkan bahwa butir soal variable Kompetensi Guru secara keseluruhan dinyatakan reliabel.

Dari perhitungan nilai Korelasi Guttman Split -Half Coeficient variable kinerja guru adalah sebesar 0,850 > 0.80, dengan demikian dapat di simpulkan bahwa butir soal variable Kinerja Guru secara keseluruhan dinyatakan reliabel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Pengujian Hipotesis**

1. **Uji Normalitas Data**

Menurut Santoso (2021:322) bahwa “Jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan terletak di sekitar garis lurus”. Berdasarkan gambar dari Normalitas Probability Plot terlihat bahwa sebaran data pada chart tersebut dapat dikatakan tersebar di sekeliling garis lurus (tidak terpencar jauh dari garis lurus sehingga dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas bisa terpenuhi.

**Gambar 4.4**

**Normal Probability Plot**



1. **Uji heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali dan Ratmono, 2017).

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi, model regresi yang baik di tandai dengan tidak terjadi gejala heteroskedasisitas.

**Tabel 4.26**

**Uji Heteroskedasitisitas antar Variabel**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 4,505 | 3,781 |  | 1,192 | ,236 |
| Servant Leadership | ,028 | ,033 | -,080 | -,846 | ,399 |
| Kompetensi Guru | ,023 | ,035 | ,064 | ,676 | ,500 |
| a. Dependent Variable: Abs\_Res |

Dari hasil olah data dengan SPSS 25 maka dapat di peroleh nilai Unstandized Coeficents pada Variabel Servant Leadership Kepala Sekolah sebesar 0,028 sedangkan pada variabel Kompetensi Guru sebesar 0,023, maka dapat disimpulkan, bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari 0.05.

1. **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi atau korelasi yang terjadi antara residual pada saat pengamatan lain pada model regresi. Penelitian ini menggunakan alat uji autokorelasi yaitu uji Run-test

Uji Run-test adalah bagian dari statistik non-parametrik yang dapat digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi atau tidak. Berikut adalah hasil uji Run-test untuk data pada penelitian ini.

**Tabel 4.27**

**Uji Run Test antar Variabel**

|  |
| --- |
| **Runs Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| Test Valuea | 1,32252 |
| Cases < Test Value | 58 |
| Cases >= Test Value | 59 |
| Total Cases | 117 |
| Number of Runs | 69 |
| Z | 1,765 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,078 |
| a. Median |

Tabel 4.14 diatas menunjukan bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) dengan nilai 0,734 yakni lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data yang dipergunakan cukup random sehingga tidak terdapat masalah autokorelasi pada data yang diuji.

1. **Uji Hipotesis**

Uji T tabel untuk menjawab Hipotesisi ke 1 untuk menentukan t table kita gunakan rumus sbb :

Untuk menentukan t table kita gunakan rumus sbb :

$$t\_{tabel}= t \left(\frac{α}{2};n-k-1\right)$$

= t (0,025;114)

= 1,981

1. Jika nilai sig <0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X1 terhadap Y
2. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X1 terhadap Y

**Tabel 4.28**

**Uji T b1**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 15,945 | 6,464 |  | 2,467 | ,015 |
| Servant Leadership | ,021 | ,057 | ,029 | 2,373 | ,007 |
| Kompetensi Guru | ,416 | ,059 | ,556 | 7,044 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru |

Dari hasil perhitungan SPSS for windows 25 di peroleh nilai sig untuk variabel Servant Leadership sebesar 0,007 sedangkan nilai t hitung sebesar 2,373.

Sehingga nilai sig untuk Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Guru dari perhitungan SPSS 25 di peroleh angka sebesar 0,007 < 0,05 dan nilai t hitung 2,373 > 1,981, sehingga dapat di simpulkan bahwa H1 di terima yang berarti terdapat pengaruh variabel Servant Leadership (X1) terhadap Kinerja Guru ( Y )

**Hipotesisi 2 :**

Uji T tabel untuk menjawab Hipotesisi ke 2 untuk menentukan t table kita gunakan rumus sbb :

$$t\_{tabel}= t \left(\frac{α}{2};n-k-1\right)$$

= t (0,025;114)

= 1,981

1. Jika nilai sig <0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X1 terhadap Y
2. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X1 terhadap Y

**Tabel 4.29**

**Uji T b2**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 15,945 | 6,464 |  | 2,467 | ,015 |
| Servant Leadership | ,021 | ,057 | ,029 | 2,373 | ,007 |
| Kompetensi Guru | ,416 | ,059 | ,556 | 7,044 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru |

Dari tabel di atas berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS for Windows 25 diperoleh nilai sig variabel Kompetensi Guru sebesar 0,000 sedangkan nilai t hitung sebesar 7,044.

Sehingga nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung (7,044) > t tabel (1,684) jadi dapat di simpulkan H1 diterima yang berarti ada pengaruh variabel Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru.

**Hipotesisi 3 /  Uji F**

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu :

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 25,0 for windows diperoleh nilai koefisien F hitung sebagai berikut :



= 25.005 (lihat lampiran SPSS Anova b)

**Tabel 4.30**

**UJI F**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1392,640 | 2 | 696,320 | 25,005 | ,000b |
| Residual | 3174,557 | 114 | 27,847 |  |  |
| Total | 4567,197 | 116 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru |
| b. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru, Servant Leadership |

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS tersebut, diperoleh koefisien Fhtung sebesar 25,005. Dengan membandingkan harga kritis nilai Ftabel (terlampir) dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 37 pada taraf signifikansi  (0,05) diperoleh nilai F tabel sebesar 3,08.

Dengan demikian F hitung (25,005 > Ftabel (3,08), sehingga jelas Ho ditolak dan Hi diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Servant Leadership Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru meningkatkan Kinerja Guru SMK Pasundan Kota Bandung dan Cimahi

Ini menunjukkan bahwa Servant Leadership Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMK Pasundan Kota Bandung dan Cimahi

1. **Persamaan Regresi Berganda**

Hasil analisis data dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 15 dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

**Tabel 4.31**

Konstanta Model Persamaan Regresi Variabel Servant Leadership Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru SMK Pasundan Kota Bandung dan Cimahi

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 15,945 | 6,464 |  | 2,467 | ,015 |
| Servant Leadership | ,219 | ,057 | ,219 | 2,373 | ,007 |
| Kompetensi Guru | ,416 | ,059 | ,556 | 7,044 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru |

Dari Perhitungan SPSS 15,00 for windows diperoleh Persamaan sbb :



Ŷ = 15,945 + 0,021 X1 + 0.416 X2

Persamaan Regresi ini berarti bahwa :

1. Setiap kenaikan 1 (satu) skor variabel Servant Leadership Kepala Sekolah dapat meningkatkan 0,21 skor variabel Kinerja Guru SMK Pasundan Kota Bandung dan Kota Cimahi asumsi Kompetensi Guru konstan.
2. Setiap kenaikan 1 (satu) skor variabel Kompetensi Guru dapat meningkatkan 0,416 skor variabel Kinerja Guru SMK Pasundan Kota Bandung dan Cimahi, dengan asumsi variabel Servant Leadership Kepala Sekolah konstan.
3. **Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi. Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 25,0 diperoleh nilai R2 (R Square) sebagai berikut :

**Tabel 4.32**

**Uji R 2  (Koefisien Determenasi)**

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,552a | ,805 | ,293 | 5,27702 |
| a. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru, Servant Leadership |

Dari table di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,805 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variable X1 dan X2 secara simultan terhadap variable Y adalah sebesar 80,%



= 0,805 (lihat lampiran)

Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh dengan perhitungan SPSS tersebut sebesar 0,805. Hal ini menunjukkan bahwa 80,05 % keragaman Variabel Kinerja Guru dipengaruhi oleh Variabel Servant Leadership Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Pembahasan Verifikatif**

* + - 1. **Pengaruh Servant Leadership Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Pengujian hipotesis pengaruh Servant Leadership Kepala sekolah (X1) terhadap Kinerja guru (Y) diperoleh kesimpulan statistik bahwa Servant Leadership kepala sekolah (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil analisis statistik melalui perhitungan dengan uji t dapat dilihat dari nilai t hitung (2,373) > t tabel (1,684) sehingga H0 ditolak. Dengan demikian hipotesis kedua dapat dibuktikan kebenarannya.

Servant Leadership kepala sekolah (X1) yang diukur dengan kinerja guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan. Dengan kata lain tinggi rendahnya kinerja guru dijelaskan oleh Servant Leadership kepala sekolah. Besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah (X1) yang berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 21,0%.

Selanjutnya, temuan dari penelitian ini dikaitkan dengan kajian teoritis tentang pentingnya Seorang Pemimpin yang melayani (Servant Leadership). Kepala sekolah sebagai leader atau pemimpin dalam suatu organisasi di bidang pendidikan, mempunyai peranan penting dalam mengelola sumber daya yang ada guna mencapai suatu tujuan.

Kepala sekolah bukan hanya seorang direktur yang mengatur segala sesuatu sehubungan dengan pengalaman mengajar dan berkembang, tetapi harus tampil sebagai pionir pendidikan atau *leader* yang tugasnya mengawasi jalannya kegiatan pendidikan dan pembelajaran.

* + - 1. **Pengaruh Kompetensi Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Pengujian hipotesis variabel kompetensi guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh kesimpulan statistik bahwa kompetensi guru (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pengujian terlihat nilai nilai t hitung (7,044) > t tabel (1,684) sehingga H0 ditolak. Dengan demikian hipotesis kedua dapat dibuktikan kebenarannya.

Kompetensi Guru (X2) yang diukur dengan Kinerja Guru (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan. Dengan kata lain, tingkat kinerja guru dijelaskan oleh kompetensi guru. Besarnya kontribusi Kompetensi Guru (X2) yang berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru (Y) adalah 41,06%.

Temuan penelitian ini terutama terkait dengan kajian teoritis mengenai kompetensi guru. Kompetensi adalah keinginan untuk memberikan pengaruh pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi persuasi dan pengaruh. Sedarmayanti (2013:127) menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penentu utama bagi individu dalam menghasilkan kinerja yang unggul.

Dalam hal ini berarti kinerja guru di SMK Pasundan Kota Bandung dan Cimahi sudah terbangun sesuai dengan kompetensi guru.

* + - 1. **Pengaruh Servant Leadership (X1) dan Kompetensi Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Pengujian hipotesis bahwa Servant Leadership (X1) dan kompetensi guru (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) diperoleh kesimpulan statistik bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh total sebesar 80,05%. Artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa 80,05% variabel kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Servant Leadership (X1) dan kompetensi guru (X2). Sedangkan sisanya sebesar 19,05% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti.

Temuan penelitian ini terkait dengan kajian Servant Leadership dan kompetensi guru. Keterkaitan Servant Leadership dengan kemampuan pendidik harus dapat dilihat dari sifat pendidikan di sekolah yang dilengkapi instruktur dalam budaya sekolah yang baik dan sebaliknya. Sehingga dalam hal ini kinerja guru dapat maksimal jika hubungan servant leadership kepala sekolah dengan kompetensi guru terjalin dengan baik.

**KESIMPULAN**

1. Besarnya Pengaruh Servant Leadership Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 21,1 %.
2. Besarnya Pengaruh Kompetensi Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 41,6 %.
3. Besarnya Pengaruh secara simultan antara variable Servant Leadership Kepala Sekolah (X1) dan Kompetensi Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) tergolong kuat. Sedangkan kontribusi secara bersama-sama (simultan) variable X1 dan X2 terhadap (Y) = 80.05 %, sedangkan sisanya 19,07 % di pengaruhi oleh variable lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya. Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Abas, Yamin. 2019. ‘Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS Kelas VII SMPN 2 Telaga Kabupaten Gorontalo’. Skripsi. Universitas Negeri Gorontalo.

Aditama. 2020. Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang: A E Publishing.

Al Amin, A., & Utami, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Servant Leadership terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Borneo Studies and Research*, *2*(2), 1380-1387.

Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Gaudium Vestrum: Jurnal

Andi Rasyid Pananrangi  Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan vol.3 no. 2 juni. 2020 CV. Berkah Utami

Arikunto, Suharsini. (2020) Metode Penelitian Kuantitatif . Jakarta: Bumi Aksara.

Danim, S Profesionalisasi dan etika profesi guru. Bandung: Alfabeta, 2021.

Danim, S. & Khairil. (2020). Pedagogi, Andragogi, dan Heutagogi. Bandung: Alfabeta

Danim, Sudarwan.2020. Profesionalisasi dsn Etika Profesi Guru. 103 Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Jahidi, I., & Hafid, M. (2019). Transformasional leadershif dan servant leadership: tantangan kepemimpinan dalam menghadapi era global. CosmoGov, 3(2), 219. https://doi.org/10.24198/cosmogov.v3i2.14730

Hamzah B Uno. 2021. Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Handoko, T.Hani. 2019. Manajemen. Yogyakarta: BPFE

Hariyono, Y., & Andreani, F. (2020). Pengaruh Servant Leadership terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di UD. Anugerah Mulya Rezeki, Jurnal

Hariyono, Y.C., dan Andreani, F. (2020) “Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di UD. Anugrah Mulya Rejeki” Jurnal AGORA, 8(2).

HE Mulyasa., Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Bumi Aksara, 2022.

Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui. Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong.

Ismail Solihin, Pengantar Manajemen, Erlangga, Jakarta, 2019, hal. 12

**Jonathan Sarwono**, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Edisi 2 (Yogyakarta: Suluh Media, 2019), 249

Kurniawan, T. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tata Mulia Nusantara Indah Dengan Persepsi Budaya Organisasional Sebagai Mediasi. 7, 6.

Mangkunegara, A. P., 2021. Evaluasi Kinerja SDM. S.L.:PT. Refika.

Matondang (2019). Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik. Yogyakarta : Graha Ilmu

Nenny, I, P, S., Delyana, R, P., Bonaraja, P., dkk., 2021., Perencanaan Sumber Daya Manusia, Yayasan Kita Menulis, Medan.

Nur Efendi, M.Ag., 2021 Landasan Manajemen Pendidikan Islam;. Editor: Muhammad Fathurrohman—Cetakan 1—Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020

Nur Efendi, & Muh Ibnu Sholeh. (2024). Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. Academicus: Journal of Teaching and Learning

Notoatmodjo, Soekidjo. Pengembangan Sumber Daua Manusia. Jakarta: Rineka Cipta, 2019

Rahayu. S. 2019. Pengaruh Good Corporate Governance, Leverage. Terhadap Kinerja Keuangan. e-Proceeding of Management Vol. 6

Robbins. 2019. Prilaku Organisasi.Salemba Empat. Jakarta.

Rivai, V. A. F., 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rusdy A. Rivai. (2019). Manajemen. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan. Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto.

Samsudin, Sadili. 2019 Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sanjaya, W. (2019). Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan. Jakarta: PT. Prenadamedia

**Santoso**, S. (2021). Panduan Lengkap **Spss** Versi 23. Pt Elex Media Komputindo. Sarika, R. (2021)

Sari et al. (2021). Dampak Pembelajaran Daring Bagi Siswa Sekolah Dasar Selama Covid-19. Jurnal Ilmiah Pendidikan,

Sudjana. (2022). Metoda Statistika. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

**Sujarweni**, **V**. **Wiratna** (2019) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed. Methods, 308. Bandung: Alfabeta.

Suryosubroto, B. (2019). Cetakan ke 2 Proses Belajar Mengajar di Sekolah. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Veithzal Rivai Zainal dkk. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan (Dari Teori ke Praktik). Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo. Persada. Jakarta.

Veithzal Rivai Zainal, dkk. 2020. Manajemen Kinerja untuk Perusahaan dan Organisasi (Cara Tepat dan Mudah Menilai Kinerja dari Teori ke Praktik). Edisi Pertama. Fakultas dan Ekonomi UGM. Yogyakarta, 55261

Wenny Desty Febrian, S.E., M.M., 2024, Manajemen (Teori dan Konsep Dasar) Eureka Media Aksara, Februari 2024 Anggota IKAPI JAWA TENGAH NO. 225/JTE/2021

Wibowo, C. A., 2021. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection Yogyakarta. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 17(2).

Winarno Surakhmad. 2020. Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode, dan Teknik. Bandung, Tarsito