

# PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN KRISTEN DAN KATOLIK DI SURABAYA

Trifena Wulandari

Tuty Lindawati

Dominicus Wahyu Pradana

Fakultas Bisnis, Manajemen,  
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya  
Trifenawulandari22@yahoo.com

## ARTICLE INFO

*Article history:*  
Received 14 April 2021  
Revised 14 April 2021  
Accepted 15 April 2021

### Key words:

*Servant Leadership, Budaya Organisasi, Kinerja*

## ABSTRACT

*The purpose of this research was to analyze and test the effect of servant leadership with organizational culture as mediation for performance educators in Christian and Catholic education institution in Surabaya. This research wrote by Kurniawan (2019) and Sihombing, et al (2018) who analysed the influence of servant leadership and organization culture for performance as basis of this research. This research picked 100 respondents as sample from education worker at Christian or Catholic education institution in Surabaya.*

*The measurement tool of this research is questionnaire. Data obtained and processed with Partial Least Square analytical technique by SmartPLS 3.0 program. The result of this research proved that servant leadership has positive and significant influence for organization culture also its performance, and organization culture has no influence for performance.*

## PENDAHULUAN (BOOK ANTIQUA 11 ALL)

Mendapatkan pendidikan yang bermutu dan kualitas merupakan hak bagi semua orang, selaras dengan yang ditetapkan dalam Undang-Undang no 20 tahun 2003 pasal 5 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi setiap masyarakat, karena pendidikan merupakan salah satu landasan dasar dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas guna meningkatkan kualitas hidup yang lebih baik dan layak.

Susanto (2016) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa salah satu faktornya untuk memenuhi fungsi tersebut adalah guru atau tenaga pendidik, peran tenaga pendidik melalui kinerjanya memiliki peranan penting dalam menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan. (Periyanto, 2017) menyampaikan pula bahwa guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan. Proses pendidikan tidak akan berjalan dengan baik tanpa peran guru. Sehingga penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.

Edison, dkk (2016) dalam (Santosa et al., 2019) menyampaikan keberhasilan kinerja bisa sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan lain-lainnya. Penelitian terdahulu yang menghubungkan *servant leadership* dan budaya organisasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Kurniawan (2019) juga menyatakan bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi budaya organisasi dan kinerja, sehingga disini menunjukkan bahwa dengan menerapkan gaya kepemimpinan *servant leadership* maka akan mengakibatkan meningkatnya budaya organisasi dan kinerja karyawan juga.

Penerapan gaya kepemimpinan dengan *servant leadership* merupakan satu dari kebanyakan gaya kepemimpinan yang ada untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta akan mengurangi perasaan tertekan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga nantinya akan membuat kinerja para karyawan dalam perusahaan lebih baik, meningkatnya produktivitas kerja dan menumbuhkan perasaan loyal pada perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut :

- a. Apakah Servant Leadership berpengaruh terhadap Budaya Organisasi Tim Pengajar pada Lembaga Pendidikan Kristen dan Katolik di Surabaya ?
- b. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Tim Pengajar pada Lembaga Pendidikan Kristen dan Katolik di Surabaya ?
- c. Apakah Servant Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Tim Pengajar pada Lembaga Pendidikan Kristen dan Katolik di Surabaya ?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka didapatkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Servant Leadership terhadap Budaya Organisasi Tim Pengajar pada Lembaga Pendidikan Kristen dan Katolik di Surabaya.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tim Pengajar pada Lembaga Pendidikan Kristen dan Katolik di Surabaya.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Tim Pengajar pada Lembaga Pendidikan Kristen dan Katolik di Surabaya.

## KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain (Robbins, 2003:305 dalam Sulaksono, 2015:02). Apabila diamati dengan lebih seksama sistem makna bersama yang diungkapkan tersebut merupakan sebuah karakteristik utama dalam suatu organisasi yang dihargai oleh setiap anggota dalam organisasi, sehingga budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan mempersepsikan sebuah budaya organisasi dalam organisasinya dan bukan berbicara mengenai apakah karyawan menyukai atau tidak budaya organisasi yang ada dalam organisasinya tersebut.

Dalam kesempatan lain Sutrisno (2018 : 01) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organ-

isasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi, tiga sudut pandang mengenai budaya menurut (Sulaksono, 2015:02).

### Servant Leadership

De Sousa dan Van Dierendock (2010) dalam Sapengga (2016) mendefinisikan, *servant leadership as a practical altruistic philosophy which support people who choose to serve first, and then lead as a way of expanding service to individuals and institution. Servant leadership encourages collaboration, trust, foresight, listening, and the ethical use of power and empowerment.* Hal ini berarti *servant leadership* sebagai filsafat altruistik praktis yang mendukung orang-orang yang memilih untuk pertama melayani, dan kemudian memimpin sebagai cara untuk memperluas layanan kepada individu dan institusi. *Servant leadership* mendorong kolaborasi, kepercayaan, pandangan ke depan, mendengarkan, dan penggunaan etis kekuasaan dan pemberdayaan (Sapengga, 2016).

(Broadwell, 2013) mengungkapkan "*Servant leadership is about helping people succeed both professionally and individually. Its all about serving those you are responsible for and those you responsible to*". Hal ini berarti *servant leadership* adalah tentang membantu orang lain menjadi sukses baik secara profesional maupun secara individual, dan hal ini berbicara tentang melayani seseorang yang menjadi tanggung jawab seorang pemimpin.

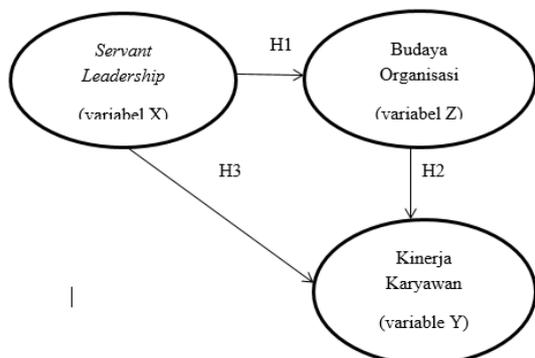
### Kinerja

Samsudin (2005 : 159) dalam Rahadi (2010:01) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009 dalam Abdullah, 2014:02). Dalam bahasa inggris istilah kinerja adalah "*performance*". *Performance* merupakan sebuah kata benda, salah satu *entry*-nya adalah "*thing done*" atau sesuatu hasil yang telah dikerjakan, sehingga kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Rahadi, 2010 : 01).

Model Penelitian



Gambar 2.1  
Model penelitian  
Sumber: Kurniawan (2019)

Hipotesis:

H1 : Servant Leadership berpengaruh positif terhadap budaya organisasi

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

H3 : Servant leadership berpengaruh positif terhadap kinerja

## METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang memenuhi kriteria.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) yang diolah menggunakan program SmartPLS 3.0.

### Populasi dan sampel penelitian

Populasi penelitian ini ialah seluruh tenaga pendidik yang merupakan dosen dan guru yang bekerja pada lembaga pendidikan Kristen dan Katolik di Surabaya. Teknik penyampelan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling purposive.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Lameshow, dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{Z^2 \cdot p(1-p)}{d^2}$$

Keterangan :

n: jumlah sampel yang diperlukan / derajat kepercayaan

p: maksimal estimasi

z: nilai tabel normal dengan alpha tertentu  
d: alpha (0,05) atau 5% dari tingkat kepercayaan 95% yang umumnya digunakan dalam penelitian-penelitian.

Dengan mengacu pada teori tersebut, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 orang.

### Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *servant leadership* dan budaya organisasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pertama yaitu untuk melihat pengaruh servant leadership terhadap budaya organisasi menunjukkan bahwa Servant Leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi pada Lembaga Pendidikan Kristen dan Katolik di Surabaya dengan T-statistics sebesar 8,563 dan path coefficients 0,596, artinya servant leadership memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap budaya organisasi yang ada pada lembaga pendidikan Kristen dan Katolik di Surabaya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan (2019). Yang dalam penelitiannya juga menyampaikan bahwa hubungan servant leadership dengan budaya organisasi menunjukkan arah hubungan yang positif serta berpengaruh secara signifikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sihombing, dkk (2018) juga menyampaikan servant leadership efektif terhadap budaya organisasi, yang artinya meningkatnya servant leadership juga akan meningkatkan budaya organisasi. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil uji hipotesis kedua yaitu untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada Lembaga Pendidikan Kristen dan Katolik di Surabaya.

Hasil penelitian ini kurang mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan (2019) dan Sihombing, dkk (2018), yang dalam penelitiannya menyampaikan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kinerja menunjukkan arah hubungan yang positif serta berpengaruh secara signifikan, yang artinya meningkatnya budaya organisasi juga meningkatkan kinerja.

Hasil uji hipotesis ketiga, yaitu untuk melihat pengaruh servant leadership terhadap kinerja menunjukkan bahwa servant leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Lembaga Pendidikan Kristen dan Katolik di Surabaya dengan T-statistics sebesar 2,876 dan path coefficients 0,326, artinya servant leadership memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja yang ada pada lembaga pendidikan Kristen dan Katolik di Surabaya

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan (2019), yang dalam penelitiannya juga menyampaikan bahwa hubungan servant leadership dengan kinerja menunjukkan arah hubungan yang positif serta berpengaruh secara signifikan

### SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Kristen dan Katolik di Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan model *servant leadership* akan dapat meningkatkan budaya organisasi lembaga pendidikan Kristen dan Katolik. Maka hal ini mendukung pernyataan hipotesis pertama yang menyatakan *servant leadership* berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.
2. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Kristen dan Katolik di Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi tidak cukup untuk meningkatkan kinerja setiap individu di sebuah organisasi, karena masih banyak faktor lain yang lebih berdampak langsung terhadap kinerja. Maka hal ini tidak mendukung pernyataan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.
3. *Servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada lembaga pendidikan Kristen dan Katolik di Surabaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan model *servant leadership* akan dapat meningkatkan kinerja setiap individu di sebuah organisasi. Maka hal ini mendukung pernyataan

hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa servant leadership memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

### REFERENCES

- Abdulla, Ma'aruf. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogya: Aswaja Pressindo.
- Broadwell, Ken Blanchard & Renee. (2013). Servant Leadership in Action. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Kurniawan, T. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tata Mulia Nusantara Indah Dengan Persepsi Budaya Organisasional Sebagai Mediasi. *Agora*, 7(1), 6.
- Periyanto. (2017). Analisis kebijakan standar pendidik dan tenaga pendidik. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*, 2(1), 379-383.
- Rahadi, D. R. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Applied Physics A: Materials Science and Processing* (Vol. 1).
- Santosa, fitrah, Adrianto, A., Syamsir, S., & Khaidir, A. (2019). Pengaruh servant leadership dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah menengah atas negeri di kota Padang. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 4(2), 130-137
- Sapengga, S. (2016). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *Agora*, 4(1), 645-650.
- Sihombing, S., Astuti, E. S., Al Musadieq, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2018). The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 505-516.
- Sulaksono, Hari. (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta : Depublish.

Susanto, Hary. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol 2, No 2,. Universitas Negeri Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. (2018). Budaya Organisasi. Jakarta : Prenadamedia Group.

## Lampiran

### Hasil Bootstrapping

#### Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Budaya Organisasi -&gt; Kinerja</b>	0,158	0,185	0,123	1,288	<b>0,198</b>
<b>Servant Leadership -&gt; Budaya Organisasi</b>	0,596	0,608	0,070	8,563	<b>0,000</b>
<b>Servant Leadership -&gt; Kinerja</b>	0,326	0,309	0,114	2,867	<b>0,004</b>