



## Pengaruh *Servant Leadership*, Kompetensi Pedagogik dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru di Sekolah X

Yohanes Tony Santoso<sup>\*1</sup>, Budi Wibawanta<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pelita Harapan, Indonesia

E-mail: [01621210010@student.uph.edu](mailto:01621210010@student.uph.edu), [budi.wibawanta@uph.edu](mailto:budi.wibawanta@uph.edu)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-09-17 Revised: 2023-10-23 Published: 2023-11-01	Teachers are in the forefront to improve education. As the transition from remote learning to face-to-face learning takes place, teachers no longer have network difficulties in ensuring student attendance and submission of assignments. Teacher's performance should gradually recover and give a significant contribution to catching up on the learning loss during the pandemic. Nonetheless, not all teachers demonstrate maximum performance. There are internal factors that can influence teacher's performance, namely servant leadership, pedagogical competence, and self efficacy. This study is aimed to examine the influence of servant leadership, pedagogical competence, and self efficacy towards teacher's performance in School X. Sixty seven teachers filled out online questionnaire for the research. The study uses PLS SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling) to test the research hypotheses. The results show that the servant leadership significantly effects on self efficacy and teacher's performance. In addition, it is found that pedagogical competence significantly effects on self efficacy and teacher's performance. Nevertheless, self efficacy has no effect on teacher's performance.
<b>Keywords:</b> <i>Servant Leadership;</i> <i>Pedagogical Competence;</i> <i>Self efficacy;</i> <i>Teacher's Performance.</i>	

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-09-17 Direvisi: 2023-10-23 Dipublikasi: 2023-11-01	Guru berada di garis terdepan dalam usaha memajukan pendidikan. Seiring terjadinya transisi pembelajaran dari pembelajaran jarak jauh (PJJ) ke pembelajaran tatap muka (PTM), guru tidak lagi mengalami kendala jaringan ataupun kendala dalam memastikan siswa hadir dan mengumpulkan tugas. Seharusnya kinerja guru pun berangsur pulih dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pembelajaran yang sempat tertinggal selama mas pandemi. Namun, pada kenyataannya, tidak semua guru menunjukkan kinerja maksimal. Ada faktor-faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu <i>servant leadership</i> , kompetensi pdagogik, dan efikasi diri. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh <i>servant leadership</i> , kompetensi pedagogik, dan efikasi diri terhadap kinerja guru di sekolah X. Ada sebanyak enam puluh tujuh guru yang mengisi kuesioner secara daring. Penelitian ini menggunakan perangkat <i>PLS SEM</i> dalam menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>sevant leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri dan kinerja guru. Selain itu, ditemukan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri dan kinerja guru. Namun demikian, juga ditemukan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
<b>Kata kunci:</b> <i>Servant Leadership;</i> <i>Kompetensi Pedagogik;</i> <i>Efikasi Diri;</i> <i>Kinerja Guru.</i>	

### I. PENDAHULUAN

Sejak pandemi Covid-19 di Indonesia mulai mereda, masyarakat telah memulai bab baru dalam sejarah. Secara bertahap, setiap profesi dalam masyarakat memulai *new normal* seperti saat sebelum terjadi pandemi. Guru sebagai salah satu profesi yang juga terdampak pandemi mengalami hal serupa. Guru tidak lagi mengajar di depan layar dan tidak lagi kesulitan untuk memastikan kehadiran maupun pengumpulan tugas para siswa karena sudah mulai mengajar secara langsung seperti saat sebelum pandemi. Kondisi ini membuat guru mampu untuk menjalankan peran dan tanggung jawabnya baik mengajar maupun mendidik secara normal

kembali. Oleh karena itu, seharusnya kinerja guru pun berangsur pulih dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pembelajaran yang sempat tertinggal selama masa pandemi. Namun, pada kenyataannya, tidak semua guru menunjukkan kinerja maksimal. Hal ini terlihat dari kurangnya kemampuan guru dalam mengelola kelas dan menyajikan model pembelajaran yang menarik sehingga berdampak pada semangat serta motivasi siswa untuk belajar (Noviani 2022, 8-10).

Guru berada di posisi terdepan dalam usaha memajukan pendidikan. Artinya, guru adalah pemimpin di kelas yang menjadi pembuka jalan dan penentu arah pembelajaran bagi para

siswanya. Menurut Greenleaf (1977, dalam Sapengga 2016, 645) kepemimpinan yang besar adalah kepemimpinan yang mendorong orang lain untuk terus bekerja. Artinya, dalam konteks pembelajaran di kelas, guru adalah pemimpin yang berperan besar untuk memotivasi dan mendorong para siswanya untuk terus bersemangat dalam belajar. Ada dimensi melayani dari seorang guru dalam kepemimpinannya di kelas. Guru tidak terus-menerus di depan untuk mengajari, namun seringkali harus ada di belakang para siswanya untuk menyemangati saat mereka merasa gagal, atau kadang guru harus ada di samping mereka untuk menemani berproses dalam belajar. Implikasinya, para siswa akan merasa aman dan termotivasi untuk belajar karena sadar mereka bukanlah obyek pembelajaran melainkan partner belajar untuk mencapai tujuan bersama guru mereka. Faktanya, tidak semua guru sebagai *leader* di kelas mau untuk melayani dengan cara seperti itu.

Sebagai pengajar sekaligus pendidik, guru dituntut untuk memiliki kompetensi-kompetensi seperti yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, salah satunya adalah kompetensi pedagogik. Menurut Lestari dan Purwanti (2018, 199), kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran siswa, dimulai dari merancang, menyelenggarakan sampai mengevaluasi hasil belajar serta mengembangkan potensi para siswa. Dengan memiliki kompetensi pedagogik yang handal, guru semestinya dengan cakap melalui transisi pembelajaran jarak jauh (PJJ) ke pembelajaran tatap muka (PTM) lagi dengan lancar karena tidak ada kendala-kendala pada media pembelajaran, kehadiran siswa ataupun jaringan internet. Namun yang terjadi di lapangan, tidaklah mudah bagi setiap guru untuk menerapkan kompetensi tersebut meskipun pembelajaran sudah dilakukan dengan tatap muka secara penuh di sekolah. Guru dituntut untuk beradaptasi dengan cepat agar model pembelajaran di kelas menarik dan bermakna sekaligus membimbing para siswa untuk bersemangat dalam belajar.

Dalam dinamika pembelajaran baik selama masa pandemi maupun pasca pandemi, guru tidak hanya dituntut untuk memiliki kepemimpinan pelayan atau *servant leadership*, dan kompetensi akademik yaitu kompetensi pedagogik, namun juga kompetensi afektif, salah satunya adalah efikasi diri. Bandura dalam

Fauzianna (2022, 154) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan tingkat keyakinan diri individu untuk dapat melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain, efikasi diri diartikan sebagai perasaan yakin akan kemampuan diri untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Dalam konteks profesi guru, efikasi diri guru berarti keyakinan guru dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai pengajar sekaligus pendidik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dalam konteks pembelajaran yang sudah beralih dari pembelajaran jarak jauh (PJJ) ke pembelajaran tatap muka (PTM), guru dituntut untuk memiliki efikasi diri yang tinggi dalam mengemban setiap tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disintesis bahwa transisi pembelajaran dari PJJ ke PTM tidak serta merta membuat kinerja guru pulih dan berjalan dengan normal seperti sebelum pandemi. Tidak semua guru mampu menunjukkan kinerja yang maksimal untuk menyalahi ketertinggalan pembelajaran atau *learning loss* selama masa pandemi. Faktor-faktor internal yang mendukung kinerja guru, yakni *servant leadership*, kompetensi pedagogik, dan efikasi diri guru juga perlu untuk dimiliki oleh para guru di era pasca pandemi ini.

Banyak penelitian terdahulu telah membahas tentang kinerja guru dengan beberapa variabel yang terkait. Beberapa penelitian sebelumnya, antara lain membahas tentang pengaruh motivasi kerja, komitmen kerja dan sikap kerja terhadap kinerja guru. Selain itu, telah ada penelitian yang meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional, efikasi diri dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Juga terdapat penelitian yang meneliti tentang *servant leadership*, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Namun, peneliti belum pernah menemukan penelitian tentang pengaruh *servant leadership*, kompetensi pedagogik, dan efikasi diri terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat apakah ada pengaruh antara ketiga variabel, yakni *servant leadership*, kompetensi pedagogik, dan efikasi diri terhadap kinerja guru di Sekolah X.

## II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015, 8), penelitian kuantitatif merupakan penelitian untuk meneliti populasi tertentu, dimana data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, analisis data statistik dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Tujuan

penelitian kuantitatif adalah untuk membangun hubungan antara variabel dan mencari penyebab dari hubungan antara variabel (Fraenkel & Wallen. 2009, 91-94). Jenis penelitian kuantitatif yang akan dipakai adalah penelitian korelasional yaitu penelitian untuk mengukur derajat keterkaitan atau hubungan antara dua atau lebih variabel yang dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (Fraenkel & Wallen 2009, dalam Creswell 2014, 41). Langkah-langkah melakukan penelitian korelasi dimulai dengan mengidentifikasi masalah, mengidentifikasi variabel, mengidentifikasi responden penelitian yang sesuai kemudian mengambil data yang dapat diekspresikan dalam bentuk angka.

### 1. Tempat, Waktu dan Subyek Penelitian

Tempat penelitian adalah di Sekolah X yang berlokasi di kawasan Lippo Cikarang Kec. Cikarang Selatan. Periode penelitian ini berlangsung pada bulan Maret 2023. Subyek yang diteliti adalah guru TK-SMA Sekolah X.

### 2. Prosedur Penelitian

Peneliti menempuh tiga tahap dalam melakukan penelitian. Pertama, peneliti memulai dengan tahap persiapan dimana peneliti mengidentifikasi masalah, merumuskannya lalu menentukan hipotesis penelitian. Kemudian, peneliti merancang instrumen penelitian dengan melakukan kajian literatur, memvalidasi melalui dua orang ahli lalu menguji validitas maupun reliabilitasnya menggunakan aplikasi *Smart PLS*. Tahap kedua, peneliti menyebarkan kuesioner penelitian setelah memperoleh izin dari Kepala Sekolah X. Tahap ketiga, peneliti menganalisis data dengan aplikasi *Smart PLS* untuk menjawab rumusan masalah sekaligus menguji hipotesis penelitian.

### 3. Populasi dan Sampling

Dalam penelitian ini, digunakan teknik random sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK-SMA sekolah X. Sedangkan sampel penelitian berjumlah 67 guru.

### 4. Profil Responden

Berdasarkan pada hasil-hasil penelitian berkenaan dengan profil responden di Sekolah X, maka pada dapat disimpulkan bahwa guru beragama Kristen mendominasi dengan persentase sebesar 85%. Sedangkan guru-guru perempuan menduduki persentase tertinggi yaitu sebesar 75%. Berdasarkan usia, persentase terbesar adalah para guru pada rentang usia 21-30 tahun, yaitu sebesar 39%.

Untuk pendidikan terakhir, persentase terbesar adalah mereka yang menyelesaikan pendidikan jenjang Strata 1, yaitu sebanyak 85%. Adapun untuk lama bekerja, persentase terbesar yaitu 42% yang diperoleh dari guru-guru dengan pengalaman mengajar lebih dari 10 tahun.

### 5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian kuantitatif merupakan upaya untuk mengumpulkan data berupa angka ataupun bukan angka yang akan diolah menggunakan rumus kerja statistik (Indrawan & Yaniawati 2016, 51). Sugiyono (2015, 147) menambahkan bahwa setelah pengumpulan data dilakukan, kemudian data perlu dikelompokkan, ditabulasi, disajikan, dan dihitung untuk menguji hipotesis. Penulis melakukan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar secara daring. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan aplikasi *Smart PLS (Partial Least Squares)*. Kemudian analisis dilakukan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus menguji hipotesis.

### 6. Instrumen Penelitian

Data akan dikumpulkan dengan metode survei secara daring dan menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Ada beberapa langkah yang dilakukan untuk mempersiapkan instrumen penelitian. Pertama, menyiapkan kisi-kisi instrumen. Ada 60 butir pernyataan-pernyataan yang dikembangkan berdasarkan kajian literatur. Penulis meminta kesediaan dua orang ahli untuk melakukan validasi instrumen yang telah disusun. Setelah memperoleh saran dari para ahli, penulis melakukan revisi instrumen penelitian dan dilanjutkan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Responden penelitian berjumlah 67 guru.

### 7. Teknik Analisa Data

Penulis melakukan analisis data menggunakan *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis. Untuk mengolah data, penulis menggunakan desain *Partial Least Square (PLS) SEM*. Oleh karena itu perangkat lunak yang digunakan adalah *Smart Partial Least Square (Smart PLS)*. Sholihin dan Ratmonno (2013, 3-4) menyatakan bahwa PLS SEM memiliki kemampuan untuk menguji model penelitian yang kompleks secara simultan. Selain itu aplikasi ini juga dapat menganalisis variabel yang tidak dapat diukur langsung (variabel laten/konstruktif) juga memper-

hitungkan kesalahan pengukuran. Sholihin & Ratmono (2013, dalam Ghozali & Latan 2019, 5) juga menambahkan bahwa PLS SEM mampu untuk menganalisis data dan juga mengestimasi walaupun ukuran sampel relatif kecil, dapat mencapai *statistical power* yang cukup tinggi, serta tidak mensyaratkan asumsi distribusi data.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Statistik Deskriptif

Pada variabel kinerja guru, tabel statistik menunjukkan bahwa variabel kinerja guru memiliki rata-rata indeks sebesar 83.3% sehingga termasuk dalam kriteria baik. Secara detail, terdapat 9 item yang tergolong sangat baik dan 11 item yang tergolong baik. Dari tabel pengolahan data statistik, juga dapat diperoleh informasi bahwa tidak ada (0%) responden yang tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan terkait kinerja guru, 1% responden berkata netral sedangkan 97% responden menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan terkait kinerja guru.

Sedangkan pada variabel *servant leadership*, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel *servant leadership* yang diukur melalui 14 butir item memiliki rata-rata indeks sebesar 79% dan tergolong dalam kriteria baik dan semua instrumen berada dalam kategori baik. Melihat keseluruhan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang merepresentasikan variabel *servant leadership*, disimpulkan bahwa ada (1%) dari total responden yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan terkait dengan indikator-indikator *servant leadership*. Kemudian ada sebanyak 6% dari total responden yang berkata netral, sedangkan sisanya, yaitu 93% menyatakan setuju bahwa indikator-indikator seperti kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, dan kepercayaan perlu dimiliki oleh para guru sebagai *servant leaders*.

Selanjutnya pada variabel kompetensi pedagogik, dapat dilihat bahwa dari total 21 butir item persentase indeks adalah sebesar 84,9% artinya tingkat kompetensi pedagogik para guru tergolong sangat baik. Terdapat 13 butir item yang tergolong sangat baik, sedangkan 8 item termasuk kriteria baik. Dari tabel jawaban responden, juga dapat diinterpretasikan bahwa ada 2% responden yang tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan terkait unsur-unsur kompetensi pedagogik,

9% responden menyatakan netral dan 90% dari total responden menyetujui pernyataan terkait pentingnya kompetensi pedagogik bagi seorang guru.

Pada variabel efikasi diri, hasil pengolahan data statistik menunjukkan bahwa total sembilan butir item variabel efikasi diri memiliki rata-rata persentase indeks sekitar 80,5% dan tergolong dalam kategori baik. Ada 1 *item* tergolong sangat baik dan 8 item tergolong baik. Terlihat juga pemaparan dari tabel bahwa hanya ada 1% dari total responden yang tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan terkait efikasi diri guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, 14% dari seluruh responden menyatakan diri netral, dan 83% responden menyetujui perlunya efikasi diri dalam diri guru untuk menunjang tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan pengajar.

#### B. Hasil Uji Hipotesis

Dalam analisis jalur, tingkat signifikansi pengaruh sebuah variabel dengan variabel lainnya dilihat melalui uji statistika t dengan syarat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $p\text{-value}$  lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha$  yang berarti signifikan sehingga jika memenuhi syarat di atas maka hipotesis nol ditolak. Sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $p\text{-value}$  lebih besar dari signifikansi  $\alpha$  maka variabel independen tidak signifikan. Nilai t didapatkan dari hasil *bootstrapping* dengan bantuan aplikasi *Smart PLS*. Sedangkan t tabel berdasarkan pengaruh positif atau negatif menggunakan uji signifikansi one tail sebesar  $t=1.66$  (P. I. Santosa, 2018). Berikut ditampilkan tabel hasil perhitungannya.

**Tabel 1.** Nilai Koefisien Jalur, t hitung dan p value

Jalur	Koef. Jalur	T-hitung	P-value	Keterangan
SL – ED	0.393	3.509	0.000	berpengaruh
KP-ED	0.427	3.537	0.000	berpengaruh
SL-KG	0.351	2.870	0.004	berpengaruh
KP-KG	0.360	2.113	0.035	berpengaruh
KG	0.160	1.132	0.258	Tidak berpengaruh

SL: *Servant Leadership*, ED: Efikasi Diri, KP: Kompetensi Pedagogik, KG: Kinerja Guru  
\*HO ditolak jika Signifikansi  $> 0,05$  t hitung  $< 1,66$

#### A. Pembahasan

Dengan melihat hasil analisis data ditemukan bahwa nilai-nilai koefisien jalur antara variabel *servant leadership* terhadap

efikasi diri sebesar 0,393 dengan  $t$  hitung = 3,509 > dari  $t$  tabel = 1,66 dan  $p$  value = 0,000 < 0,05 yang artinya *servant leadership* memberikan pengaruh positif sebesar 0,393 kepada efikasi diri. Dengan kata lain sebesar 39% dari efikasi diri seorang guru di dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan *servant leadership*. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri dengan  $p$  - value 0.000.  $P$ -value 0,000 atau 0% dalam konteks penghitungan statistik ini bernilai sangat rendah dan menunjukkan bahwa ada bukti yang kuat untuk menolak hipotesis nol dan mendukung hipotesis bahwa *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri. Jadi hipotesis penelitian yang pertama sesuai dengan hasil penelitian.

Dengan melihat hasil analisis data ditemukan bahwa nilai-nilai koefisien jalur antara variabel kompetensi pedagogik terhadap efikasi diri sebesar 0,427 dengan  $t$  hitung = 3,537 > dari  $t$  tabel = 1,66 dan  $p$  value = 0,000 < 0,05 yang artinya kompetensi pedagogik memberikan pengaruh positif sebesar 0,427 kepada efikasi diri. Dengan kata lain sebesar 43% dari efikasi diri seorang guru di dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh kompetensi pedagogik yang dikuasainya. Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kompetensi pedagogik terhadap efikasi diri adalah sebesar 0.000. Artinya  $p$ -value 0.000 < 0,05 yang berarti bahwa temuan tersebut menunjukkan hubungan bahwa kompetensi pedagogik berpengaruh secara signifikan terhadap efikasi diri. Jadi, hipotesis penelitian yang kedua sesuai dengan hasil penelitian.

Dengan melihat hasil analisis data ditemukan bahwa nilai-nilai koefisien jalur antara variabel *servant leadership* terhadap kinerja guru sebesar 0,351 dengan  $t$  hitung = 2,870 > dari  $t$  tabel = 1,66 dan  $p$ -value = 0,004 < 0,05 yang artinya *servant leadership* memberikan pengaruh positif sebesar 0,351 kepada kinerja guru. Dengan kata lain sebesar 35% dari kinerja guru dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh *servant leadership* yang dimilikinya. Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel *Servant Leadership* terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 0,004. Nilai  $p$ -value yang sangat rendah ini yakni 0,004, menunjukkan bahwa hubungan antara *servant*

*leadership* dan kinerja guru adalah signifikan secara statistik. Jadi, hipotesis penelitian yang ketiga sesuai dengan hasil penelitian.

Dengan melihat hasil dari analisis data ditemukan bahwa nilai-nilai koefisien jalur antara variabel kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru sebesar 0,360 dengan  $t$  hitung = 2,113 > dari  $t$  tabel = 1,66 dan  $p$ -value = 0,035 < 0,05 yang artinya kompetensi pedagogik memberikan pengaruh positif sebesar 0,360 kepada kinerja guru. Dengan kata lain sebesar 36% dari kinerja guru dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh kompetensi pedagogik yang dimilikinya. Berdasarkan hasil uji statistik, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kompetensi pedagogik terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 0,002. Artinya  $p$  - value 0.035 < 0,05 yang berarti variabel kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, hasil ini menjadi indikasi bahwa kompetensi pedagogik memang berhubungan secara positif dan signifikan dengan kinerja guru. Jadi, hipotesis penelitian yang keempat sesuai dengan hasil penelitian.

Dengan melihat hasil analisis data ditemukan bahwa nilai koefisien jalur dari efikasi diri terhadap kinerja guru sebesar 0,160 > 0 tetapi dengan nilai  $t$  hitung = 1.132 < dari  $t$  tabel = 1,66 dan  $p$  value = 0,258 menunjukkan bahwa variabel efikasi diri tidak cukup bukti adanya pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hasil dari penelitian didukung oleh penelitian yang menemukan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja oleh Akhmad Mukhtarom (2022), Nor Lailla, M. Irfan Tarmizi, dan Djoko Hananto (2022) dan penelitian oleh Ifa Amaliya (2019). Temuan dari tiga penelitian tersebut menyatakan variabel efikasi diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ataupun karyawan.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil analisis terhadap variabel *servant leadership*, efikasi diri, kompetensi pedagogik, dan kinerja guru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. *Servant leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap efikasi diri guru di sekolah X. Semakin tinggi seseorang

memiliki *servant leadership*, maka semakin tinggi kesadaran akan pentingnya efikasi diri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini membuktikan hipotesis penulis dalam penelitian ini terbukti benar setelah melalui proses penelitian.

2. Kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri guru di sekolah X. Semakin tinggi kualitas kompetensi pedagogik guru, maka guru akan semakin percaya diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Hal ini membuktikan hipotesis penulis dalam penelitian ini terbukti benar setelah melalui proses penelitian.
3. *Servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru-guru di sekolah X. Peningkatan dalam kesadaran dan praktik *servant leadership* akan meningkatkan peluang meningkatnya kinerja guru. Hal ini membuktikan hipotesis penulis dalam penelitian ini terbukti benar setelah melalui proses penelitian.
4. Kompetensi pedagogik berpengaruh secara signifikan terhadap efikasi diri guru di sekolah X. Kompetensi pedagogik yang tinggi ternyata secara statistik berpengaruh terhadap peningkatan efikasi diri guru. Hal ini membuktikan hipotesis penulis dalam penelitian ini terbukti benar setelah melalui proses penelitian.
5. Tidak terdapat cukup bukti bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri guru tidak serta merta meningkatkan kinerja guru. Perlu diteliti aspek-aspek lain yang turut andil dalam peningkatan kinerja guru di sekolah X.

## B. Saran

Berdasarkan proses dan hasil penelitian, berikut ini adalah saran yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti berikutnya.

1. Variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini adalah tiga faktor internal yang membentuk kinerja guru. Untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor internal yang belum tercakup di dalam model penelitian seperti kompetensi personal, kompetensi profesional, kompetensi sosial, atau komitmen organisasi.
2. Penelitian mendatang dapat menggunakan variabel moderasi untuk melihat variabel

yang dapat memperkuat atau memperlemah variabel kinerja guru, misalnya lama bekerja, usia karyawan, dan budaya lingkungan kerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Astuti, Hara Permana, Farida Harahap, and Budi. "Hubungan Antara Efikasi ...." *Jurnal Hisbah* 13, no. 1 (2016): 51–68.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.
- Basalama, M., & Piartrini, P. (2019). Pengaruh *servant leadership* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian dana bank Sultra Kendari. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 5984 - 6001.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). RDami, Z. A., Imron, A., Burhanuddin, B., Supriyanto, A., & Mustiningsih, M. (2022). *Servant leadership and life satisfaction at public school in indonesia: Career Satisfaction as Mediator*. *Pedagogika*, 145(1), 94-116.
- Fauziana, F. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap kemampuan memecahkan masalah IPA. *Pionir: Jurnal pendidikan*, 11(1).
- Ghozali, Imam & Latan, Hengky. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Warppls 4.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenleaf, Robert K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Indrawan, R., & Yaniawati, R. P. (2016). *Metodologi penelitian: Kuantitatif, kualitatif dan campuran untuk manajemen, pembangunan, dan pendidikan*. Refika Aditama: Bandung
- Jumari, J., Yudana, M., & Sunu, I. A. (2013). Pengaruh budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru smk negeri kecamatan denpasar selatan. *Jurnal Administrasi Pendidikan UNDIKSHA*, 4(1), 74192.
- Karyawati, E., & Priansa, D. J. (2013). Kinerja dan profesionalisme kepala sekolah. *Alfabeta. Bandung*.

- Lestari, Y. A., & Purwanti, M. (2018). The inter-relation among pedagogic, professional, social, and personality competences in nonformal school teachers. *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 2(1), 197-208.
- Mulyasa, E. (2013). Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106.
- Mustapa, H. Z., Psi, S., & Maryadi, S. E. (2018). *Kepemimpinan pelayan: Dimensi baru dalam kepemimpinan*. Celebes Media Perkasa.
- Noviani, N.H. (2022). Efektivitas Pembelajaran Pasca Pandemi Dalam Pembelajaran Tematik DI SDM 71 Kelas III Kota Bengkulu.
- Nugroho, M., & Putro, B. D. P. (2021). Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 1-16. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5147>
- Nurmalia, L., & Setyaningsih, D. (2020). Pengaruh kompetensi pedagogik & motivasi terhadap efikasi diri guru sdn gugus vi palmerah jakarta barat. *Jurnal Holistika*, 4(1), 45-52.
- Rahman, M. H. (2014). Professional competence, kompetensi pedagogik and the performance of junior high school of science teachers. *Journal of education and practice*, 5(9), 75-80.
- Rambe, D., Hasibuan, A. N., & Chairunnisa, C. (2020). Analisis kinerja guru dipengaruhi servant leadership dan komitmen organisasi (Survey pada Guru SMPN 124). *Mediastima*, 26(2), 203-222.
- Sahjohan, S., & Riyanto, R. (2021). Kompetensi guru, gaya belajar dan prestasi belajar pkn siswa (Studi Deskriptif Pada Kelas VIII Di SMP Negeri 33 Kabupaten Kaur). *Disdik: Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan*, 11(1), 76-87.
- Spears, L. C., & Lawrence, M. (Eds.). (2002). *Focus on leadership: Servant-leadership for the twenty-first century*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono, M. P. P. (2009). *Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunartini, F. V., & Triana, N.E.S. (2016). Hubungan Kompetensi Pedagogik Dengan Kompetensi Guru Di Kecamatan girimulyo Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Kajian Kuliah Umum Humanika*, 22-32.
- Xiong, Y., Sun, X. Y., Liu, X. Q., Wang, P., & Zheng, B. (2020). The influence of self-efficacy and work input on physical education teachers' creative teaching. *Frontiers in Psychology*, 10, 2856.
- Yamin, Martinis & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.