

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA**

(Survei pada pegawai SMA N 1 Terbanggi Besar Lampung Tengah)

Muhammad Aziz Nur Shiddiq

Aziz.mpro@gmail.com

Gita Danupranata

gita.depe@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Kampus Terpadu UMY, Jl. Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183

Telp : 0274 387656, Faks: 0274 387646, bhp@umy.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of servant leadership and organizational culture on performance. The method used in this research is quantitative research. The population of this research is all 110 employees of SMA N 1 Terbanggi Besar, amounting to 110. The analytical tool used is the Structural Equation Model (SEM). The results of this study indicate that servant leadership has a positive and significant effect on organizational culture, servant leadership has a positive and significant effect on performance and organizational culture has a positive and significant effect on the performance of SMA N 1 Terbanggi Besar. Research suggestions, improve servant leadership that will have an impact on the strength of organizational culture and improved performance.

Keywords: servant leadership, organizational culture and performance

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan memiliki tingkat kompetisi yang tinggi dengan ditandai adanya perubahan-perubahan yang sangatlah cepat dan pesat pada setiap lembaga pendidikan. Pendidikan nasional memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menjadikan bangsa ini berkembang agar mampu bersaing pada era globalisasi. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan hal yang sangat penting untuk secara cepat dapat menghadapi sebuah

perubahan-perubahan yang terjadi adalah sarana dan prasarana pada suatu lembaga pendidikan.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini tingginya tingkat keinginan atau minat para orang tua yang ingin menyekolahkan anaknya yang telah lulus SMP maupun calon pelajar atau lulusan SMP yang ingin masuk SMA N 1 Terbanggi Besar dibandingkan SMA lainnya yang ada di Lampung Tengah khususnya. SMA N 1 Terbanggi Besar menjadi sangat diinginkan karena merupakan sekolah favorit yang berada di Lampung Tengah. Tentunya untuk menjadi sekolah yang favorit tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya untuk mengelola sekolah tersebut menjadi sekolah yang baik. Kinerja yang baik dapat dimunculkan karena adanya pemimpin yang baik dan budaya organisasi yang terdapat didalam sekolah. Kepemimpinan yang terjadi di dalam sekolah SMA N 1 tersebut bahwasannya menyadari akan keterbatasan- keterbatasan terhadap karyawannya sehingga pemimpin tersebut menjalankan visi-misi serta pemberdayaan terhadap karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan baik. Budaya organisasi yang berjalan di dalam SMA N 1 sangat dipengaruhi oleh pemimpin di SMA N 1, hal yang terjadi terdapat inisiatif yang tinggi antara karyawan dengan karyawan yang lain untuk saling membantu didalam pekerjaan, hal tersebut menggambarkan berjalannya budaya organisasi yang baik di dalam SMA N 1.

Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil obyek pada SMA N 1 Terbanggi Besar Lampung Tengah dengan judul “Pengaruh *Servant Leadership* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja SMA N 1 Terbanggi Besar Lampung Tengah”.

Pengaruh *servant leadership* terhadap budaya organisasi

Servant leadership adalah pemimpin yang bukan untuk dilayani namun mampu melayani orang lain atau seorang bawahan agar dapat menggali potensi dalam dirinya untuk meraih prestasi. Seorang *servant leadership* memiliki kasih yang tulus, visi, pemberdayaan, rendah hati dan percaya mampu menggerakkan seseorang dalam melayani melebihi dirinya sendiri sehingga membentuk suatu pola dasar mengacu pada nilai dan kepercayaan dalam organisasi. Pears dan Robinson (2014) dalam Suryani (2018) menyatakan agar membentuk pekerjaan yang diharapkan dalam sebuah organisasi bahwa para pemimpin mengetahui dengan baik nilai dan keyakinan yang diyakini bersama dalam seluruh organisasi mereka.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan mencoba mencari hubungan antara *servant leadership* terhadap budaya organisasi seperti penelitian yang dilakukan oleh M. nur dan asri (2018) di kantor pertahanan kabupaten Madiun, populasi penelitian ini berjumlah 85 orang pegawai. M. nur dan asri meneliti *servant leadership* pengaruhnya terhadap budaya organisasi yang menyatakan bahwa hasil dari penelitiannya *servant leadership* pada budaya organisasi berpengaruh positif signifikan. Namun, penelitian masih menyisakan kelemahan untuk memperluas tempat lokasi penelitian.

Penelitian lilis (2018) mengungkapkan bahwa hasil *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada pemerintah Pertanahan Kabupaten Tabalong dengan sampel 39 orang. Hendri (2015) mengungkapkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan *servant leadership* terhadap budaya organisasi pada universitas di Surabaya dengan Responden yang dijadikan sampel sebanyak 10 sampai 15 dosen pada masing-masing enam universitas. Dugaan sementara mengenai hubungan *servant leadership* dan budaya organisasi, maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut :

H1 : *servant leadership* berpengaruh positif terhadap budaya organisasi

Pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan

Pemimpin yang menerapkan *Servant Leadership* akan membangun kepercayaan, rasa adil, dan simpati dari karyawan. Sikap terbuka, peduli, visioner, objektif, dan bijaksana seorang *Servant Leadership* akan memberi pengaruh pada karyawan untuk meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh M. Nur dan Asri (2018) di kantor pertahanan kabupaten Madiun, populasi penelitian ini berjumlah 85 orang pegawai. M. Nur dan Asri meneliti *servant leadership* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa hasil dari penelitiannya *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2018) pada kantor pelayanan pajak pratama Sukoharjo dengan populasi 113 karyawan dan sampel sebanyak 56 karyawan menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut :

H2 : *Servant leadership* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Menurut Barney dalam Lado & Wilson 1994, nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

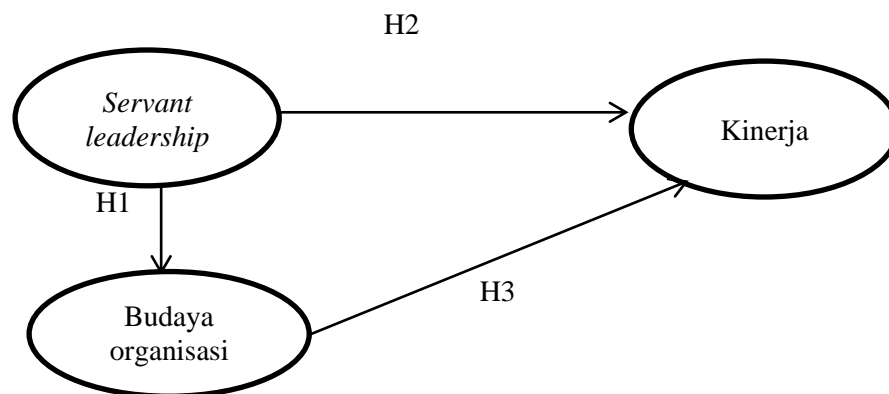
Beberapa penelitian yang telah dilakukan mencoba mencari hal apa saja yang mempengaruhi kinerja seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Menurut penelitian Dewi Sandy Trang (2013) menyatakan bahwa hasil budaya organisasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan populasi dari 92 orang pada kantor perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian Tri Widodo (2010) budaya organisasi ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan populasi berjumlah 60 orang pada kantor kecamatan kota Salatiga. Penelitian Iriani Ismail (2008) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pemerintah kabupaten di Madura.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Enrico Maramis (2013) Menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado dengan sampel 68 orang. Maka hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut :

H3 : Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

Gambar 2.3 kerangka pemikiran peneliti



METODE PENELITIAN

jumlah responden yaitu 110 dengan menggunakan metode sampling jenuh, dimana seluruh populasi yang ada digunakan.

Pengukuran Variabel

1. Variabel *Servant Leadership*

Variabel *Servant Leadership* instrumen yang dikembangkan (Sapengga, 2016)

Jumlah item pernyataan 10 buah.

2. Variabel Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi instrumen yang dikembangkan (ancok, 2012).

Jumlah item pertanyaan 14 buah.

3. Variabel Kinerja

Variabel Kinerja instrumen yang dikembangkan (Sapengga, 2016) Jumlah item pertanyaan 8 buah.

Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SEM (*Structur Equation Modeling*) yang dioperasikan melalui program AMOS 22 *For Window*.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. dalam penelitian ini terdiri dari 32 daftar pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 110 dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22.

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas CFA dengan AMOS versi 22 dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Butir	Factor Loading	Construct Reliability
Servant Leadership	SL1	0,840	0,9473
	SL2	0,848	
	SL3	0,832	
	SL4	0,837	
	SL5	0,865	
	SL6	0,830	
	SL7	0,857	
	SL8	0,865	
	SL9	0,857	
	SL10	0,851	
Budaya Organisasi	BO1	0,861	0,9256
	BO2	0,857	
	BO3	0,832	
	BO4	0,902	
	BO5	0,762	
	BO6	0,893	
	BO7	0,891	
	BO8	0,874	
	BO9	0,843	
	BO10	0,868	
Variabel	Butir	Factor Loading	Construct Reliability
Kinerja	BO11	0,857	0,9423
	BO12	0,910	
	BO13	0,877	
	BO14	0,840	
	KI1	0,841	
	KI2	0,860	
	KI3	0,837	
	KI4	0,887	
	KI5	0,867	
	KI6	0,908	
KI7	0,863		
KI8	0,836		

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Untuk uji validitas data formal yang menggunakan AMOS versi 22 dari seluruh daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diujikan. Menurut Ghozali (2011), data dikatakan valid apabila nilai factor loading $>0,5$. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan yang mewakili 3 variabel dinyatakan valid dengan nilai $> 0,5$.

Ghozali (2011) menyatakan bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *construct reliability* $>0,7$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *C.R* pada variabel *servant leadership* sebesar 0,9473, budaya organisasi sebesar 0,9256 dan kinerja sebesar 0,9423, yang nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan structural model. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai *standardized regression weight* yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variable dalam table berikut:

Tabel 4.10 Hubungan antar variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
Budaya Organisasi	<---	<i>Servant Leadership</i>	,863	,090	9,555	0,000	Positif Signifikan
Kinerja	<---	<i>Servant Leadership</i>	,352	,113	3,127	0,002	Positif Signifikan
Kinerja	<---	Budaya Organisasi	,541	,115	4,707	0,000	Positif Signifikan

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan hubungan antar variabel.

1) Hubungan *Servant Leadership* terhadap Budaya Organisasi

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,863 dan nilai C.R 9,555 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *servant leadership* dengan budaya organisasi positif. Artinya semakin baik *servant leadership* maka akan meningkatkan budaya organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi “*servant leadership* berpengaruh positif terhadap budaya organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *servant leadership* dengan budaya organisasi.

2) Hubungan *Servant Leadership* terhadap Kinerja

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,352 dan nilai C.R 3,127 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *servant leadership* dengan kinerja positif. Artinya semakin baik *servant leadership* maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,002 ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi “*servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *servant leadership* dengan kinerja.

3) Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,541 dan nilai C.R 4,707 hal ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kinerja positif. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi “budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja” terdukung dan dapat

dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara budaya organisasi dengan kinerja.

Pembahasan

Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Budaya Organisasi

Servant leadership merupakan kepemimpinan yang memiliki konsep perasaan tulus yang timbul secara alami dari dalam hati untuk melayani orang terlebih dahulu dan dapat menempatkan kepentingan orang lain sebagai prioritas utama (Greenleaf dalam Spears, 2010). Pimpinan yang ingin menjadi seorang pemimpin yang berhasil diharuskan mempunyai motivasi terlebih dahulu untuk memenuhi kebutuhan orang lain serta harus mampu mendukung bawahannya dalam menjalankan pekerjaan secara maksimal. Seorang *servant leadership* memiliki kasih yang tulus, visi, pemberdayaan, rendah hati dan percaya yang baik akan mampu melayani bawahannya melebihi dirinya sendiri sehingga membentuk suatu pola dasar mengacu pada nilai dan kepercayaan dalam organisasi. Dengan demikian pimpinan akan mampu menciptakan budaya yang baik pada organisasi, secara berkelanjutan. Hal ini dikarenakan dengan pimpinan yang senantiasa menjalin komunikasi yang baik dan membantu pegawai yang mengalami kesulitan akan menciptakan emosi positif pada lingkungan pekerjaan dan membangun budaya organisasi yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Responden menilai bahwa pimpinan senantiasa melayani guru dan karyawan dengan baik, menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan dan membantu bawahan yang mengalami kesulitan pekerjaan. Responden merasakan bahwa pimpinan mampu membangun suasana pada organisasi yang baik. Dengan demikian semakin baik *servant leadership* yang diterapkan oleh pimpinan akan dapat meningkatkan budaya organisasi yang baik. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil

penelitian bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi dengan nilai probabilitas 0,000 yaitu dibawah nilai penerimaan sebesar 0,05, yang berarti guru dan karyawan sudah merasa bahwa pimpinan mampu membangun budaya pada organisasi yang dapat dirasakan dengan baik. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa **H1 didukung dan diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Lilis (2018) yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Penelitian lilis (2018) mengungkapkan bahwa hasil *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Hasil penelitian harwiki (2016) menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi.

Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja

Para pemimpin yang menerapkan sistem *servant leadership* akan berusaha untuk mengembangkan hubungan satu lawan satu dengan bawahan melalui komunikasi yang baik dan efektif (Bambale dalam Charles, 2015). Sikap *servant leadership* dapat ditunjukkan oleh pimpinan dengan melakukan pemberdayaan terhadap bawahannya. Hal ini akan dapat membangun kepercayaan, rasa adil, dan simpati dari karyawan. Dengan melakukan pemberdayaan pada karyawan akan dapat mendorong karyawan untuk merasa bahwa peran mereka mempunyai kontribusi yang sangat berarti dalam organisasi, serta diakui kemampuannya dalam bekerja. Pimpinan akan mendorong dan memberdayakan kemampuan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, dengan demikian akan mampu meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai menilai bahwa pimpinan organisasi mampu memberikan kepercayaan dan dukungan yang menjadikan mereka mampu bekerja dengan baik sesuai keahliannya. Pimpinan juga mampu memberikan bantuan pada pegawai

apabila menemui kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa ***servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja** dengan nilai probabilitas 0,002 yaitu dibawah nilai penerimaan yaitu 0,05 yang berarti bahwa responden merasakan bahwa pimpinan mampu memberikan dukungan dan mengarahkan karyawan sesuai dengan keahlian dalam menjalankan pekerjaan. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H2 didukung dan diterima**. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur dan Asri (2018) yang menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2018) pada kantor pelayanan pajak pratama Sukoharjo dengan menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Harwika (2013) menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, sikap, dan tradisi bersama yang mengikat setiap anggota organisasi untuk acuan dalam bekerja dan berinteraksi terhadap sesama anggota organisasi (Ancok, 2012). Budaya organisasi yang baik pada organisasi akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang baik akan menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya organisasi pada sisi internal pegawai akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian pekerjaan yang sukses, dan dampaknya akan memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai merasakan bahwa budaya organisasi yang tercipta pada lingkungan sekolah sudah baik dan mendukung pekerjaan mereka. Proses dan komunikasi antar karyawan sudah terjalin dengan baik, sehingga koordinasi dan arahan yang diberikan dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh. Semakin baiknya budaya organisasi yang dibangun oleh organisasi, akan mampu mempengaruhi perilaku anggota atau individu pada pencapaian prestasi tersebut dan sekaligus bersama-sama akan berpengaruh pada efektif-tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil bahwa **budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja** yaitu dengan nilai probabilitas 0,000 dibawah nilai penerimaan sebesar 0,05 yang berarti bahwa budaya organisasi yang terjalin akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa **H3 didukung dan diterima**. Hasil ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Enrico Maramis (2013), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Menurut penelitian Dewi Sandy Trang (2013) menyatakan bahwa hasil budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Tri Widodo (2010) budaya organisasi ada pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Harwika (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab IV, dapat diambil simpulan bahwa:

1. Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,863 dan nilai C.R. 9,555, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 1 diterima sebab *servant leadership* berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.
2. Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,352 dan nilai C.R. 3.127, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,002 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 2 diterima sebab *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja.
3. Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,541 dan nilai C.R. 4.707, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian hipotesis 3 diterima sebab budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Saran

1. Akademik
 - a. Memperluas atau menyalurkan metode penelitian yang lebih mewakili.
 - b. Menambahkan variabel penelitian atau variabel yang lebih relevan untuk mengukur pengaruh terhadap budaya organisasi dan kinerja.
2. Instansi pendidikan

- a. Pihak sekolahan sudah cukup baik dalam *servant leadership* terhadap budaya organisasi, namun perlu diperhatikan agar dapat mempertahankan dan terus ditingkatkan lagi.
 - b. Pihak sekolahan sudah cukup baik dalam *servant leadership* terhadap kinerja, namun perlu diperhatikan agar dapat mempertahankan dan terus ditingkatkan lagi.
 - c. Pihak sekolahan sudah cukup baik dalam budaya organisasi terhadap kinerja, namun perlu diperhatikan agar dapat mempertahankan dan terus ditingkatkan lagi.
3. Penelitian selanjutnya
- a. Dalam pengumpulan data dapat pula ditambahkan dengan metode lain seperti wawancara atau observasi langsung kepada responden.
 - b. Memperluas subjek penelitian yang tidak hanya dilakukan pada satu organisasi atau perusahaan saja, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga hasil penelitian yang dicapai belum menunjukkan hasil yang maksimal. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru dan karyawan pada SMA N 1 Terbanggi Besar Lampung Tengah, sehingga hasil penelitian belum menunjukkan kondisi karyawan pada tempat yang lain.

2. Penelitian ini hanya menggunakan instansi yang memiliki cakupan karyawan yang relatif sedikit, sehingga peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat memperluas cakupan penelitian yang memiliki jumlah karyawan lebih banyak lagi.
3. Penelitian ini hanya meneliti *servant leadership* dan budaya organisasi, masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
4. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 110 responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok Djamaludin, 2012, “*Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*”, Erlangga, Jakarta.
- Antou Doni Oktavianus, 2013, “Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado”. *jurnal*
- Charles Duky, 2015, “Effects of Servant Leadership on Satisfaction with Leaders: Inclusion of Situational Variables”, *Emerging Leadership Journeys*, Vol. 8 Iss. 1, pp. 46-62.
- Ghozali, Imam, 2013, “*Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 21.0*”, Edisi 5, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Harwiki Wiwiek, 2013, “Influence of Servant Leadership to Motivation, Organization Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Employee’s Performance in Outstanding Cooperatives East Java Province, Indonesia”, *journal*, IOSR-JBM, e-ISSN: 2278-487X. Volume 8, Issue 5.
- Harwiki Wiwiek, 2016, “The impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Employee Performance in Women Cooperatives”, *journal*, Malaysia, Elsevier.
- Kwistianus Hendri, dan Devie, 2015, “Pengaruh Servant Leadership Terhadap Employee Empowermen, Organizational Culture dan Competitive Advantage Pada Universitas Di Surabaya”, *jurnal*, Surabaya, Akuntansi Bisnis Universitas Kristen Petra.
- Lina Dewi, 2014, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating”, *jurnal*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Maramis Enrico, 2013, “Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Cabang Manado”, *jurnal*, Manado.
- Paramita Anindita Dana, Suharnomo, Perdhana Mirwan Surya, 2016, “Analisis Pengaruh Servant Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Dinas PSDA dan ESDM Kota Semarang)”, *jurnal*, Universitas Diponegoro.
- Sapangga Stephen Eka, 2016, “Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto”. *Jurnal*.
- Sari Ririn Nur Indah, Hadijah Hady Siti, 2016, “Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jawa Barat”.
- Sekaran, Uma. 2013. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, buku edisi 6. Jakarta Salemba Empat
- Spears, L. C. 2010. “Character and servant leadership: ten characteristics of effective, caring leaders”. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1, 25-30.
- Suryani Lilis, 2018, “Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan Terhadap Budaya Organisasi Pada Kantor Perumahan Kabupaten Tabalong”. *Jurnal*, Tabalong.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keroganisasian: Perspektif Organisasi Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Trang Dewi Sandy, 2013, “Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada perwakilan bpkp provinsi sulawesi utara)”. *jurnal*.

Widodo Tri, 2010, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (studi pada pegawai kecamatan sidorejo kota salatiga)”. *Jurnal*.