

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan rendahnya kinerja guru di sekolah “X” Bandung diantaranya rendahnya tingkat kehadiran guru, keterlambatan guru memasuki sekolah, dan keterlambatan guru dalam mengumpulkan administrasi. Dari hasil observasi dan wawancara awal diperoleh kesimpulan yang menunjukkan rendahnya gaya kepemimpinan, lemahnya budaya organisasi, dan rendahnya motivasi guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*, Budaya Organisasi, dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah “X” Bandung.

Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif serta menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian secara deskriptif, gaya kepemimpinan sekolah “X” Bandung efektif dilaksanakan dengan skor 81,50%; budaya organisasi sekolah “X” Bandung tergolong kuat dengan skor 72,65%; motivasi sekolah “X” Bandung tergolong tinggi dengan skor 75,79%; dan kinerja sekolah “X” Bandung baik dilaksanakan dengan skor 69,46%. Secara verifikatif dan parsial, gaya kepemimpinan sekolah “X” secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Nilai 0,852 > tingkat kesalahan 5%), budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. (Nilai 0,009 < tingkat kesalahan 5%), motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Nilai 0,046 < tingkat kesalahan 5%).

Secara simultan, Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*, Budaya Organisasi dan Motivasi secara signifikan memengaruhi Kinerja. Sekolah “X” Bandung telah menerapkan gaya kepemimpinan, ‘*organizational stewardship*’ yaitu pemimpin mampu menyiapkan organisasinya dengan baik. Sekolah “X” Bandung telah memiliki budaya organisasi yang mengarah pada indikator – indikator sebagai berikut: ‘orientasi tim’, ‘orientasi orang’, dan ‘keagresifan’.

Namun, ada hal – hal yang belum dilakukan dengan maksimal antara lain: ‘inovasi dan pengambilan resiko’. Motivasi guru sekolah “X” Bandung dilandasi oleh ‘kebutuhan afiliasi’. Namun, ada hal yang belum dilakukan dengan maksimal yaitu ‘kebutuhan berprestasi’. Kinerja guru sekolah “X” Bandung dapat diukur melalui ‘hasil kerja’ terutama mengenai tingkat kesalahan yang dilakukan anggota organisasi. Namun, ada hal yang belum dilakukan dengan maksimal yaitu ‘perilaku kerja’ dalam hal tingkat ketuntasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*, Kinerja, Motivasi.

ABSTRACT

The background of this research was the problem of low performance at school “X” in Bandung. Low teacher’s attendance level, teachers coming late to school and tardiness in handing in administrative work are among some of the problems that can be found. Through observations and interviews, it can be summarized that the low style of leadership, the low organizational culture and the low teacher’s motivation as the reason behind these problems. Therefore, the researcher is interested in doing a research titled “ the impact of servant leadership style, organizational culture and teacher’s motivation in relations with teacher’s performance at school “X” in Bandung.

The research is descriptive and tried to verify the problems and it also uses a survey technique with quantitative approach. The result of the research is descriptive. The method of leadership at school “X” in Bandung got an 81.5%, the organizational culture is considered quite strong and received a 72.65%, the motivation at school “X” in Bandung is quite high at 75.79%, and the performance at school “X” was conducted at 69.46%.

School “X” leadership doesn’t have a significant influence on teachers’ s performance ($0.852 > \text{level of mistake at } 5\%$), The organizational culture has a significant effect on performance ($0.009 < \text{level of mistake at } 5\%$), motivation has a significant effect on performance ($0.046\% < \text{level of mistake } 5\%$). Simultaneously the servant leadership style, organizational culture and motivation have an effect on performance level at school “X” in Bandung.

The school has implemented an organizational servant leadership where the leader has prepared his organizational very well. School “X” in Bandung has already got an organizational culture that leads to indicators as follow: team orientation and aggressivity. There are still things that haven’t been applied thoroughly. Teacher’s motivation at school “X” in Bandung is based on a need for affiliation. Teacher’s performance at school “X” in Bandung can be measured through performance especially on the error level that the members of the organization make. The thing that has not been implemented thoroughly is “working behavior” in fulfilling the duties.

Keywords : Servant Leadership Style, Organizational Culture, Motivation, and Performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	Xii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Secara Teoritis	10
1.4.2 Secara Praktis	10
1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian	11
1.5.1 Lokasi Penelitian	11
1.5.2 Jadwal Penelitian	11

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Kepustakaan	14
2.1.1 Kepemimpinan	17
2.1.1.1 PengertianKepemimpinan	17
2.1.2 Gaya <i>Servant Leadership</i>	19
2.1.2.1 Pengertian <i>Servant Leadership</i>	19
2.1.2.2 Konstruksi Utama Perilaku <i>Servant Leadership</i>	19
2.1.2.3 Dimensi Pengukuran <i>Servant Leadership</i>	20
2.1.2.4 Faktor yangMenghambatKeberhasilanPraktek <i>Servant Leadership</i>	21
2.1.3 BudayaOrganisasi	22
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	22
2.1.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi	24
2.1.3.3 Fungsi Budaya Organisasi	28
2.1.3.4 Mempertahankan Budaya Organisasi.....	29
2.1.3.5 Tingkatan Budaya Organisasi.....	30
2.1.4 Motivasi.....	31
2.1.4.1 Pengertian Motivasi	31
2.1.4.2 TeoriMotivasi.....	33
2.1.4.3 Variabel yang MemengaruhiMotivasi	36
2.1.4.4 TeknikMemotivasi.....	37

2.1.5 Kinerja.....	37
2.1.5.1 Pengertian Kinerja	37
2.1.5.2 Variabel yang Memengaruhi Kinerja	38
2.1.6 Hasil – hasil Penelitian Terdahulu	41
2.2 Model Penelitian	45
2.3 Hipotesis Penelitian	46

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan	48
3.2 Operasional Variabel	48
3.3 Jenis dan Sumber Data	51
3.4 Teknik Pengumpulan Data	52
3.5 Teknik Analisis Data	52
3.6 Pengujian Hipotesis	57
3.6.1 Uji t satu sisi dan tingkat kepercayaan 95%	57
3.6.2 Uji Hipotesis secara Simultan.....	57
3.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gaya Kepemimpinan.....	59
4.1.1 Profil Responden.....	59
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	60
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	61

4.1.1.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	61
4.1.1.5 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
4.1.2 Gaya Kepemimpinan <i>Servant Leadership</i> di sekolah “X” Bandung.....	63
4.2 Budaya Organisasi.....	67
4.2.1 Budaya Organisasi di sekolah “X” Bandung	67
4.3 Motivasi Guru	71
4.3.1 Motivasi Guru di sekolah “X” Bandung	71
4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Servant Leadership</i> , Budaya Organisasi, Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di sekolah “X” Bandung	75
4.4.1 Uji Validitas	75
4.4.1.1 Gaya Kepemimpinan <i>Servant Leadership</i>	75
4.4.1.2 Budaya Organisasi	76
4.4.1.3 Motivasi.....	77
4.4.1.4 Kinerja	78
4.4.2 Uji Reliabilitas	78
4.4.3 Uji Normalitas.....	79
4.4.4 Uji Multikolinearitas	80
4.4.5 Uji Heteroskedastisitas	80
4.4.6 Uji Persamaan Regresi	81
4.4.7 Uji Hipotesis	82
4.4.7.1 Pengujian Hipotesis Pertama	82
4.4.7.2 Pengujian Hipotesis Kedua	83
4.4.7.3 Pengujian Hipotesis Ketiga	84
4.4.7.4 Pengujian Hipotesis Keempat	84
4.5 Pembahasan.....	84

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Hasil Uji Kompetensi Guru 2013	5
1.2 Tingkat Absensi Guru di Sekolah	5
1.3 Tingkat Keterlambatan Guru Memasuki Sekolah	6
1.4 Tingkat Keterlambatan Mengumpulkan Administrasi Guru	6
1.5 Tingkat Kehadiran Guru dalam Berbagai Kegiatan	7
1.6 Jadwal Penelitian	11
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	41
3.1 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan	49
3.2 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi	49
3.3 Operasionalisasi Variabel Motivasi	50
3.4 Operasionalisasi Variabel Kinerja	50
4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	60
4.3 Profil Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	61
4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	61
4.5 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
4.6 Gaya Kepemimpinan <i>Servant Leadership</i> Sekolah “X” Bandung	65
4.7 Budaya Organisasi Sekolah “X” Bandung	69
4.8 Motivasi Sekolah “X” Bandung	73
4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan <i>Servant Leadership</i>	76
4.10 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	77
4.11 Hasil Uji Validitas Motivasi	77
4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja	78
4.13 Hasil Uji Reliabilitas	78

4.14 Hasil Pengujian Normalitas Data	79
4.15 Hasil Pengujian Multikolinearitas	80
4.16 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	81
4.17 Hasil Pengujian Regresi Berganda secara simultan	82
4.18 Hasil Pengujian Pengaruh	83
4.19 Hasil Pengujian Hipotesis secara parsial	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 <i>Hierarchy Need Theory</i>	33
2.2 Model Penelitian	45
4.1 Garis Kontinum Gaya Kepemimpinan <i>Servant Leadership</i> Sekolah “X” Bandung	67
4.2 Garis Kontinum Budaya Organisasi Sekolah “X” Bandung	71
4.3 Garis Kontinum Motivasi Sekolah “X” Bandung	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat izin melakukan kuesioner penelitian
Lampiran 2	Surat izin melakukan penelitian
Lampiran 3	Contoh lembar kuesioner
Lampiran 4	Tabel Hasil Responden Kuesioner Penelitian Gaya Kepemimpinan <i>Servant Leadership</i>
Lampiran 5	Tabel Hasil Responden Kuesioner Penelitian Budaya Organisasi
Lampiran 6	Tabel Hasil Responden Kuesioner Penelitian Motivasi
Lampiran 7	Tabel Hasil Responden Kuesioner Penelitian Kinerja
Lampiran 8	Tabel Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan <i>Servant Leadership</i>
Lampiran 9	Tabel Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi
Lampiran 10	Tabel Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi
Lampiran 11	Tabel Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja
Lampiran 12	Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner
Lampiran 13	Tabel Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 14	Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Menggunakan Uji F
Lampiran 15	Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Menggunakan Uji t
Lampiran 16	Tabel Hasil Analisis Korelasi Berganda