



Pengaruh Kepemimpinan Servant Terhadap Budaya Sekolah pada UPTD SDN No 076715 Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat

Tri Berkat Abadi Waruwu^{1*}, Yamolala Zega², Fatolosa Hulu³, Robin Markus Putra Waruwu⁴

¹⁻⁴⁾Universitas Nias, Indonesia

Alamat: Jln.Pancasila No.10, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara

Email: triberkat.a.war@gmail.com^{1*}, zyamolala@gmail.com², fatoshulu@gmail.com³, robinmarkusputraruwu@gmail.com⁴

Korespondensi: triberkat.a.war@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the influence of servant leadership on school culture at UPTD SDN No. 076715 Siana'a, Mandrehe Subdistrict, West Nias Regency. Servant leadership is a leadership style that emphasizes serving others, particularly team members, before considering the leader's personal interests. The school culture referred to in this research includes the values, norms, and positive habits that are applied and developed within the school environment. This research uses a quantitative method with data collected through the distribution of questionnaires to predetermined respondents. The results show that servant leadership has a significant influence on school culture. Based on the results of the coefficient of determination test, the Adjusted R Square value is 0.443. This indicates that the servant leadership variable (X) can explain the school culture variable (Y) by 44.3%, while the remaining 55.7% is explained by other variables outside this study. These findings suggest that the higher the application of servant leadership, the better the school culture that is formed in the environment of UPTD SDN No. 076715 Siana'a.

Keywords: Servant Leadership, School Culture.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan servant terhadap budaya sekolah pada UPTD SDN No. 076715 Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat. Kepemimpinan servant merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada pelayanan kepada orang lain, khususnya anggota tim, sebelum memikirkan kepentingan pribadi. Budaya sekolah yang dimaksud mencakup nilai-nilai, norma, serta kebiasaan positif yang diterapkan dan dikembangkan dalam lingkungan sekolah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada responden yang telah ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan servant terhadap budaya sekolah. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,443. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan servant (X) mampu mempengaruhi variabel budaya sekolah (Y) sebesar 44,3%, sedangkan sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan servant, maka semakin baik pula budaya sekolah yang terbentuk di lingkungan UPTD SDN No. 076715 Siana'a.

Kata kunci: Kepemimpinan Servant dan Budaya Sekolah

LATAR BELAKANG

Dunia pendidikan memegang peranan penting dalam membentuk karakter dan kualitas generasi penerus. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal tidak hanya berfungsi sebagai tempat belajar, tetapi juga sebagai wadah pembentukan budaya yang mendukung perkembangan siswa, guru, dan seluruh warga sekolah. Budaya sekolah yang

Received: July 28, 2025; Revised: August 03, 2025; Accepted: August 09, 2025

*Corresponding author, e-mail address

positif sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, inklusif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Dalam mewujudkan budaya sekolah yang baik, kepemimpinan memainkan peran sentral. Kepemimpinan yang tepat dapat menjadi motor penggerak perubahan dan pencipta harmoni di lingkungan sekolah. Salah satu model kepemimpinan yang relevan dalam dunia pendidikan adalah kepemimpinan servant atau kepemimpinan melayani. Budaya sekolah yang positif adalah hasil dari nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan secara konsisten oleh seluruh warga sekolah. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan servant akan mendorong partisipasi aktif dari guru dan siswa dalam proses pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, dan menghargai perbedaan. Kepala sekolah yang melayani tidak hanya menjadi figur pemimpin, tetapi juga seorang pendengar yang baik, pendukung, dan fasilitator bagi guru dan siswa. Sikap ini mendorong terbentuknya budaya keterbukaan, di mana semua warga sekolah merasa nyaman untuk menyampaikan ide, kritik, maupun aspirasi.

Dengan menerapkan kepemimpinan servant, kepala sekolah mampu menjadi teladan bagi seluruh warga sekolah dalam menunjukkan sikap melayani, rendah hati, dan berorientasi pada kepentingan bersama. Model kepemimpinan ini tidak hanya meningkatkan hubungan interpersonal di sekolah, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang efisien, inovatif, dan penuh semangat. Sebagai hasilnya, budaya sekolah yang kuat akan terbangun, mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih luas, dan memberikan dampak positif tidak hanya pada individu di dalam sekolah, tetapi juga pada masyarakat sekitar. Kepemimpinan servant memiliki peran penting dalam membangun budaya sekolah. Dengan pendekatan yang berfokus pada pemberdayaan, kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pengembangan potensi individu. Budaya sekolah yang baik juga membutuhkan kepemimpinan yang mampu menginspirasi, sehingga setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Oleh karena itu, integrasi antara kepemimpinan servant dan budaya sekolah menjadi kunci dalam menciptakan sekolah yang unggul.

UPTD SDN 076715 Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat adalah salah satu sekolah yang berupaya menerapkan kepemimpinan servant dalam menciptakan budaya sekolah yang kondusif. Sekolah ini memiliki visi untuk menjadi lembaga

pendidikan yang unggul dalam membentuk siswa yang berkarakter dan berprestasi. Dengan berbagai tantangan yang dihadapi, kepemimpinan kepala sekolah di UPTD SDN 076715 Siana'a menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Sebagai sekolah yang berada di wilayah terpencil, UPTD SDN 076715 Siana'a memiliki tantangan tersendiri dalam membangun budaya sekolah yang kuat. Namun, dengan komitmen yang tinggi dari kepala sekolah dan dukungan dari seluruh staf, sekolah ini berupaya untuk menciptakan lingkungan yang harmonis. Kepemimpinan servant yang diterapkan di sekolah ini menjadi salah satu kunci dalam membangun budaya sekolah yang positif dan inklusif. Melalui pendekatan kepemimpinan servant, UPTD SDN 076715 Siana'a berfokus pada pemberdayaan guru dan siswa. Dengan memprioritaskan kebutuhan mereka, sekolah ini berhasil menciptakan budaya sekolah yang mendukung proses pembelajaran. Upaya ini mencerminkan pentingnya kepemimpinan yang melayani dalam menciptakan sekolah yang mampu menghadapi tantangan di era modern.

Berdasarkan hasil penelitian di UPTD SDN 076715 Siana'a, Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat, ditemukan beberapa masalah dalam pelaksanaan kepemimpinan di sekolah. Salah satunya adalah kurangnya keterlibatan kepala sekolah dalam membangun hubungan yang baik dan terbuka dengan guru dan tenaga kependidikan. Beberapa guru merasa komunikasi antara pimpinan dan staf belum berjalan optimal, sehingga rasa kebersamaan dalam mencapai visi dan misi sekolah masih lemah. Selain itu, semangat kerja sama antar pegawai juga masih rendah. Meskipun kepala sekolah menjalankan tugas administratif dengan baik, ia belum sepenuhnya hadir sebagai pemimpin yang melayani, mendengarkan, dan mendukung guru serta siswa secara emosional maupun profesional. Gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung satu arah, di mana keputusan lebih banyak ditentukan oleh pimpinan tanpa melibatkan masukan dari guru. Akibatnya, budaya sekolah belum terbentuk dengan kuat. Nilai-nilai seperti saling menghargai, kerja sama, dan tanggung jawab belum tampak secara menyeluruh dalam aktivitas sehari-hari. Beberapa guru hanya menjalankan tugas sebatas kewajiban, tanpa semangat untuk berinovasi atau memiliki rasa tanggung jawab terhadap sekolah. Padahal, jika kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan melayani (*servant leadership*) yang lebih mendukung dan memberdayakan, suasana kerja di sekolah bisa menjadi lebih positif dan budaya sekolah dapat berkembang dengan lebih baik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik mengangkat judul “Pengaruh Kepemimpinan Servant Terhadap Budaya Sekolah Pada UPTD SDN 076715 Siana'a Kecamatan Mandrehe Kabupaten Nias Barat.”

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Servant

Kepemimpinan servant atau *servant leadership* adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan, di mana pemimpin menempatkan kebutuhan orang lain sebagai prioritas utama sebelum dirinya sendiri. Menurut Greenleaf (2020:11), menyatakan bahwa kepemimpinan servant adalah model kepemimpinan yang berfokus pada melayani kebutuhan individu dalam organisasi, di mana pemimpin memprioritaskan pertumbuhan, kesejahteraan, dan otonomi pengikut. Pemimpin tipe ini lebih memperhatikan pengembangan manusia dibandingkan mengejar kepentingan pribadi. Menurut Spears (2021:32), mengemukakan bahwa kepemimpinan servant adalah pendekatan kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai moral, etika, dan empati. Pemimpin bertindak sebagai pelayan yang mendukung keberhasilan tim dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif serta harmonis. Menurut Liden et al. (2022:14), menjelaskan bahwa kepemimpinan servant adalah pola kepemimpinan yang bertujuan membangun hubungan yang mendalam antara pemimpin dan pengikut melalui komunikasi terbuka, kepercayaan, dan pemberdayaan.

Pemimpin servant bukan hanya mengarahkan, tetapi juga mendengarkan dan melayani kebutuhan anggotanya, membantu mereka berkembang dalam kapasitas mereka. Prinsip utama dalam kepemimpinan servant adalah pemimpin yang melayani dan memberdayakan anggota tim untuk mencapai potensi terbaik mereka. Menurut Spears (2021:54), Beberapa karakteristik utama dalam kepemimpinan servant antara lain empati, mendengarkan aktif, pemberdayaan, keberanian untuk mengambil risiko, mengutamakan pengembangan individu, kerendahan hati, visi dan kepemimpinan yang inspiratif. Menurut Greenleaf (2020:56), ada beberapa prinsip-prinsip Kepemimpinan servant yaitu empati, mendengarkan secara aktif, pemberdayaan, keberanian untuk melayani, dan pengembangan orang lain. Menurut Mathis dan Jackson (2018), terdapat beberapa Kelebihan Utama Kepemimpinan Servant yaitu meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif, pemberdayaan dan

pengembangan karyawan, meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan mengurangi stres dan beban kerja yang berlebihan. Menurut Liden (2022:41), tantangan utama dalam penerapan kepemimpinan servant adalah ketegangan antara melayani kebutuhan pengikut dan memenuhi tuntutan organisasi atau tujuan yang lebih besar. Dalam beberapa situasi, pemimpin mungkin merasa terjebak antara keinginan untuk melayani dan memberikan hasil yang menguntungkan organisasi.

Budaya Sekolah

Kata *budaya* secara umum berarti segala sesuatu yang berkaitan dengan kebiasaan, adat istiadat, nilai-nilai, norma, serta pola pikir dan perilaku yang berkembang dalam sebuah kelompok masyarakat. Budaya mencerminkan cara hidup sekelompok orang yang diwariskan dari generasi ke generasi, mencakup sikap, kepercayaan, seni, hukum, moral, dan keterampilan yang menjadi panduan dalam bertindak dan berinteraksi. Sementara itu, *sekolah* adalah lembaga pendidikan formal yang menjadi tempat proses belajar mengajar berlangsung, di mana siswa dibimbing dan dibina untuk mengembangkan potensi diri, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun karakter. Dengan demikian, *budaya sekolah* dapat dipahami sebagai kumpulan nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku yang menjadi ciri khas sebuah sekolah, mencerminkan identitas, kepercayaan, dan cara hidup seluruh warga sekolah dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Menurut David Inglis dan John Hughson (2020:23), Budaya adalah totalitas pengetahuan, ide, keyakinan, nilai, norma, perilaku, dan benda-benda material yang diperoleh dan dimiliki oleh suatu kelompok sosial. Mereka menekankan aspek material dan immaterial dalam budaya serta interaksi antara individu, kelompok, dan lingkungan fisik. Menurut Deal dan Peterson (2021:46), Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya ini mencerminkan ciri khas, karakter, atau watak, serta citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Dengan demikian, budaya sekolah berperan penting dalam membentuk identitas dan reputasi institusi pendidikan di mata publik.

Budaya sekolah membentuk karakter dan identitas unik suatu sekolah, serta memengaruhi interaksi dan perilaku sehari-hari di lingkungan pendidikan tersebut.

Menurut Peterson (2021:46), budaya sekolah memiliki peran krusial dalam membentuk prestasi akademik dan perilaku siswa. Budaya yang positif menciptakan suasana tenang dan kondusif, memungkinkan siswa meraih prestasi optimal. Selain itu, budaya sekolah yang kuat mendorong kreativitas, inovasi, dan visi ke depan, serta membedakan satu sekolah dari yang lain meskipun memiliki komponen serupa. Budaya sekolah terdiri dari berbagai unsur yang berkontribusi terhadap lingkungan dan karakter sekolah. Ada beberapa unsur utama budaya sekolah yaitu nilai dan norma, kepercayaan dan keyakinan, tradisi dan ritual, simbol dan identitas sekolah, interaksi sosial dan pola komunikasi, kepemimpinan sekolah, lingkungan fisik dan psikologis. Menurut Supardi (2020:32), budaya sekolah adalah seperangkat nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut oleh seluruh warga sekolah yang membentuk lingkungan belajar serta mempengaruhi perilaku individu di dalamnya. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya sekolah yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kualitas guru dan tenaga kependidikan, kurikulum dan metode pembelajaran, lingkungan fisik sekolah, interaksi antara siswa, guru, dan orang tua, nilai dan norma yang dianut sekolah, kegiatan ekstrakurikuler dan tradisi sekolah, kebijakan dan regulasi sekolah, teknologi dan inovasi dalam pembelajaran, serta dukungan dari masyarakat dan pemerintah.

Menurut Schein (2019), budaya organisasi, termasuk budaya sekolah, merupakan pola dasar asumsi yang ditemukan atau dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk mengatasi masalah eksternal dan internal, yang telah diterima dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan. Peran Budaya Sekolah dalam Pembentukan Karakter Siswa adalah Membangun disiplin dan tanggung jawab, Menanamkan nilai-nilai positif (misalnya, integritas, kejujuran, kerja keras), Membentuk pola pikir terbuka dan toleransi, Mengajarkan kerja sama dan solidaritas, Mendorong kreativitas dan inisiatif, Menumbuhkan rasa hormat terhadap orang lain, Mengembangkan empati dan kedulian sosial, Meningkatkan rasa percaya diri dan kemandirian, Menumbuhkan rasa cinta tanah air dan kebanggaan terhadap sekolah. Budaya organisasi mengacu ke suatu pedoman yang dianut anggotaanggota organisasi sebagai alat ukur sebuah pencapaian. Menurut Fred Luthans (2021:68) indikator budaya organisasi adalah norma, folosofsi, aturan, dan iklim organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif memungkinkan pengukuran yang objektif dan sistematis dari fenomena yang diteliti. Dengan metode kuantitatif, peneliti dapat mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik, sehingga hasil penelitian lebih mudah untuk diinterpretasikan dan dibandingkan. Metode ini juga memungkinkan pengujian hipotesis yang jelas dan spesifik serta memberikan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi terhadap generalisasi hasil penelitian. Dalam penelitian kuantitatif instrumennya adalah orang atau *human instrument*, yaitu peneliti itu sendiri. Peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna. Dalam instrumen penelitian ini, peneliti melakukan pengedaran angket kepada responden dengan berisi pertanyaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah pengamatan (*observasi*), angket (*questioner*), dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis korelasi yaitu korelasi bivariat dengan bantuan *SPSS for Windows* (Imb Spss Statistik 26).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Kepemimpinan Servant (Variabel X)

Berdasarkan Tabel 1 dibawah ini, diketahui semua peryataan yang digunakan dalam kuisioner yang telah di sebarkan kepada seluruh responden sebanyak 40 orang dan angket tersebut telah kembali dengan utuh dan lengkap, dan khusus variabel Kepemimpinan Servant dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai *Pearson Correlation(r_{hitung})* lebih besar dari r_{tabel} (0,312).

Tabel 1

No Item Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	0,312	0,818	Valid
2	0,312	0,851	Valid
3	0,312	0,892	Valid
4	0,312	0,856	Valid
5	0,312	0,827	Valid
6	0,312	0,848	Valid
7	0,312	0,856	Valid

8	0,312	0,881	Valid
9	0,312	0,892	Valid
10	0,312	0,904	Valid

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2025

Uji Validitas Variabel Budaya Sekolah

Tabel 2

No Item Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	0,312	0,876	Valid
2	0,312	0,817	Valid
3	0,312	0,893	Valid
4	0,312	0,778	Valid
5	0,312	0,860	Valid
6	0,312	0,881	Valid
7	0,312	0,657	Valid
8	0,312	0,713	Valid
9	0,312	0,756	Valid
10	0,312	0,796	Valid

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2025

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuisioner yang telah di sebarluaskan kepada seluruh responden sebanyak 40 orang dan angket tersebut telah kembali dengan utuh dan lengkap, dan khusus variabel Budaya Sekolah dinyatakan valid, karena dari semua item pertanyaan mempunyai nilai Pearson Correlation(r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} (0,312).

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas instrumen termuat dalam Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3

Perhitungan Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	10

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2025

Dalam penelitian ini, variabel X yaitu *Kepemimpinan Servant* diukur melalui sejumlah pernyataan dalam angket. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program statistik, diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,961. Nilai ini berada jauh di atas batas minimal yang disarankan, yaitu 0,70. Menurut Sugiyono

(2021) dan Ghozali (2018), instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa setiap item dalam angket memiliki keterkaitan dan konsistensi yang tinggi dalam mengukur konsep yang sama, yakni Kepemimpinan Servant.

Tabel 4
Perhitungan Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	10

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2025

Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen angket pada variabel Budaya Sekolah menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,939.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil pengujian dengan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,161. Angka ini merupakan nilai p-value, yang digunakan untuk mengevaluasi hipotesis nol dalam uji normalitas.

Tabel 6
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
	N	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.17966885
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.116
	Negative	-.161
Test Statistic		.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2025

Uji Linearitas

Tabel 7

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	624.532	1	624.532	40.126	.000 ^b
Residual	591.443	38	15.564		
Total	1215.975	39			

a. Dependent Variable: Budaya Sekolah

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Servant

Berdasarkan output ANOVA yang ditampilkan, diketahui bahwa nilai *F* sebesar 40.126 dengan tingkat signifikansi (*Sig.*) sebesar .000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari batas kritis 0.05, yang menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel prediktor *Kepemimpinan Servant* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *Budaya Sekolah*. Artinya, model yang digunakan layak secara statistik dan dapat menjelaskan variasi dalam budaya sekolah berdasarkan kepemimpinan servant.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 8

Model	Coefficients ^a						
	Standardized Coefficients Beta	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	Collinearity Statistics		VIF	
				Tolerance			
1	(Constant)	15.948	4.942	3.227	0.003		
	Kepemimpinan Servant	0.639	0.113	0.676	5.657	0.000	1.000

a. Dependent Variable: Budaya Sekolah

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

Rumus:

$$Y=15.948 + 0.639 (x) + e$$

Model model regresi tersebut bermakna:

- 1) constantan (a)=15.948 artinya apabila Kepemimpinan Servant itu constant atau tetap, maka Budaya Sekolah sebesar 15.939.
- 2) koefesien ke arah regresi /B (X) =0.639 (bernilai positif) artinya, sehingga promosi Kinerja Guru juga akan mengalami peningkatan sebesar, 0.639

4. Uji Hipotesis

Uji Koefesien Determinasi

Tabel 9

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.676 ^a	.457	.443	4.234	

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Servant

b. Dependent Variable: Budaya Sekolah

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2025

Berdasarkan tabel 9 diatas diperoleh hasil bahwa nilai Adjuster R Square sebesar 0,443 hal ini berarti Variabel Kepemimpinan Servant (X) mampu menjelaskan Budaya Sekolah (Y) sebesar 0.443 dengan presentase sebesar 44.3% setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel independen sedangkan sisanya 55.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji T

Hasil pengujian uji T berdasarkan SPSS26 adalah sebagai berikut:

Tabel 10

Model	Coefficients^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.845	4.612		3.219	.003
Kepemimpinan Servant	.383	.088	.579	4.372	.000

a. Dependent Variable: Budaya Sekolah

Sumber: diolah dari data primer melalui spss satatistic26, 2024

Berdasarkan dengan tabel diatas, maka interpretasinya adalah Uji statistik T pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh suatu variabel independen (penjelas) secara individual terhadap variabel dependen (terikat). Pengambilan keputusan didasarkan pada kriteria berikut:

- 1) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, diperoleh hasil yaitu Nilai T_{hitung} sebesar (3.219). Nilai T_{tabel} sebesar (4.372) pada derajat kebebasan (df) = $n-k$ dan taraf signifikansi 5%. Nilai signifikansi (Sig.) = .003

Karena T_{hitung} (3.219) $>$ T_{tabel} (4.372) dan Sig. (.003) $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa: Variabel Kepemimpinan *Servant* secara individual berpengaruh signifikan terhadap Budaya Sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Latar Kepemimpinan servant terhadap Budaya Sekolah di UPTD SDN No. 076715 Siana'a Kabupaten Nias. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat di tarik kesimpulan bahwa berdasarkan Hasil Uji Koefesien Determinasi diperoleh hasil bahwa nilai *Adjuster R Square* sebesar 0,443 hal ini berarti Variabel Kepemimpinan Servant (X) mampu menjelaskan Budaya Sekolah (Y) sebesar 0.443 dengan presentase sebesar 44.3% setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel independen sedangkan sisanya 55.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

Saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti yaitu kepada kepala sekolah disarankan untuk terus mengembangkan pendekatan kepemimpinan servant, khususnya dalam hal pemberdayaan guru dan siswa, agar budaya kolaboratif dan saling mendukung semakin kuat di lingkungan sekolah serta disarankan untuk melibatkan seluruh warga sekolah secara lebih luas dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, sehingga

tercipta rasa memiliki dan tanggung jawab bersama dalam membangun budaya sekolah yang positif

DAFTAR REFERENSI

- Andersen, J. A. (2022). *Servant Leadership: Theory and Practice*. New York: Routledge.
- Arifin, Z. (2022). *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2018). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2016). *Shaping School Culture: Pitfalls, Paradoxes, and Promises*. Jossey-Bass.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2021). *The Principal's Role in Shaping School Culture*. Routledge.
- Fisher, D. (2020). *Developing a Positive School Culture: Strategies for Leaders*. Springer.
- Fitri, R. (2022). *Budaya Sekolah dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Siswa*. Bandung: Alfabeta.
- Greenleaf, R. K. (2020). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
- Handoko, H. (2020). *Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Inglis, D., & Hughson, J. (2020). *The Sociology of Culture: An Introduction*. Polity Press.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Liden, R. C., et al. (2022). *Servant Leadership: Developments and Future Directions*. London: Sage Publications.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2019). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2021). *Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peterson, K. D. (2021). *Shaping Successful School Culture: Research and Practice*. Corwin Press.
- Riduwan. (2019). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rohman, A. (2024). *Kepemimpinan Servant dalam Konteks Budaya Lokal*. Surabaya: Penerbit Erlangga.
- Schein, E. H. (2019). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Sendjaja, S. D. (2023). *Servant Leadership: Konsep dan Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Soekanto, S. (2019). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Spears, L. C. (2010). *Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Spears, L. C. (2021). *Practicing Servant Leadership: Succeeding Through Trust, Empathy, and Ethical Management*. New York: Wiley.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2020). *Budaya Sekolah dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru*. Bumi Aksara.
- Suryabrata, S. (2018). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suyanto, M. (2021). *Budaya Sekolah dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suyanto. (2020). *Pengelolaan Sekolah Efektif: Konsep dan Strategi*. Pustaka Pelajar.