

Pengaruh Servant Leadership Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Ogan Komering Ilir

Liza Risdiyanti¹, Yasir Arafat², Andi Rahman³

¹Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang

²Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang

³Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang

E-mail: lizarisdiyantisena@gmail.com¹, yasirarafat@univpgri-palembang.ac.id Email².
andiplg25@gmail.com³

Article History:

Received: 08 Maret 2026

Revised: 29 Mei 2026

Accepted: 07 Juni 2026

Keywords: *servant , leadership, work commitment, teacher , performance*

Abstract: *Teacher performance is an important factor in improving the quality of education in high school. One of the efforts to improve teacher performance can be done through the implementation of the right leadership style and increasing the teacher's work attachment. This research aims to analyze the influence of servant leadership and work attachment on teacher performance at State High School in Ogan Komering Ilir Regency. The population in this study is all State High School teachers in Ogan Komering Ilir Regency, with a sample determined using certain techniques. Data collection is done through a questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data was analyzed using inferential statistical analysis to determine the partial and simultaneous influence between variables. The research results show that servant leadership has a positive and significant effect on teacher performance, work attachment has a positive and significant effect on teacher performance, and servant leadership and work attachment simultaneously have a significant effect on teacher performance. This finding indicates that the implementation of leadership that serves and the improvement of teacher work engagement can be an effective strategy in improving teacher performance at the State High School of Ogan Komering Ilir Regency.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pengembangan suatu bangsa. Tanpa pendidikan, manusia seakan berada di ruang tertutup yang membatasi pandangan dan wawasan, sedangkan pendidikan memungkinkan seseorang menemukan dirinya dalam ruang terbuka yang penuh akses terhadap pengetahuan dan dunia luar. Dalam pelaksanaan pendidikan, guru memegang peranan strategis sebagai kunci pengembangan bangsa. Guru tidak hanya menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan proses pendidikan, tetapi juga dianggap sebagai agen

perubahan sosial yang paling berpengaruh (Umstot, 2018).

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dari peran guru adalah kinerja guru, karena kinerja menjadi input utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Kinerja guru mencerminkan perilaku nyata yang diwujudkan dalam prestasi kerja sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya di lembaga pendidikan. Untuk dapat berkinerja optimal, seorang guru harus memiliki motivasi, kapasitas, dan keterampilan yang sesuai karakteristik pekerjaannya (Umstot, 2018). Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum optimal. Beberapa indikator yang terlihat antara lain ketidakteraturan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), administrasi yang kurang lengkap, metode pembelajaran yang monoton, serta evaluasi pembelajaran yang belum maksimal. Kondisi ini menunjukkan perlunya upaya peningkatan kinerja guru melalui peningkatan kompetensi dan dukungan kepemimpinan yang efektif.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan, dorongan, dan dukungan kepada guru sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang saat ini menarik untuk dikaji adalah *Servant Leadership* atau kepemimpinan yang melayani. *Servant Leadership*, pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970, menekankan pelayanan kepada bawahan, pengembangan diri, kerja tim yang solid, serta perilaku etis dan peduli terhadap bawahannya (Northouse, 2016; Pratiwi & Idawati, 2019). Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan yang melayani dapat menjadi model kepemimpinan yang tepat karena sejalan dengan kompetensi kepala sekolah yang wajib mampu mengembangkan kinerja guru dan staf melalui optimalisasi sumber daya manusia (Peraturan Menteri Pendidikan No. 13 Tahun 2007).

Selain kepemimpinan, keterikatan kerja (*work engagement*) juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Keterikatan kerja mencakup dedikasi, energi, dan penghayatan terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga memunculkan semangat, loyalitas, serta konsistensi dalam melaksanakan tugasnya (Bakker & Albrecht, 2018; Richard et al., 2020). Guru yang memiliki keterikatan kerja tinggi cenderung lebih produktif, disiplin, dan peduli terhadap perkembangan sekolah. Sebaliknya, keterikatan kerja yang rendah dapat menimbulkan perilaku negatif, seperti kurangnya partisipasi dalam kegiatan sekolah, minimnya persiapan pembelajaran, dan rendahnya motivasi mengajar.

Berdasarkan observasi awal di SMA Negeri di Kabupaten Ogan Komering Ilir, ditemukan bahwa kinerja guru masih perlu ditingkatkan. Beberapa indikator yang ditemukan antara lain guru belum sepenuhnya mampu menyusun RPP sesuai kemampuan siswa, penggunaan media pembelajaran yang terbatas, penguasaan teknologi informasi yang belum merata, serta partisipasi guru dalam pengembangan profesi yang masih rendah. Selain itu, meskipun beberapa kepala sekolah telah menerapkan *Servant Leadership*, terdapat juga yang belum mengoptimalkan pelayanan kepada guru, misalnya kurang mendelegasikan tugas, menekankan kepentingan pribadi, serta tidak menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi tersebut menunjukkan adanya peluang untuk mengkaji hubungan antara *Servant Leadership*, keterikatan kerja, dan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Servant Leadership* dan keterikatan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Ogan Komering Ilir, dengan harapan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi terhadap

pengembangan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan aspek penting dalam proses pendidikan karena mencerminkan prestasi kerja yang dapat memengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance*, yang berarti menampilkan atau melaksanakan sesuatu. Menurut Ahmad Susanto (2016), kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Simanjuntak (2016) menambahkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Secara khusus, kinerja guru diartikan sebagai perilaku yang ditunjukkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar sesuai kriteria tertentu (Susanto, 2016). Barnawi (2018) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru dikatakan baik apabila tujuan yang dicapai sesuai standar, serta guru memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, serta kemampuan untuk mengembangkan potensi peserta didik sesuai tujuan pendidikan nasional (Paidia, 2018).

Guru dengan kinerja tinggi biasanya memiliki beberapa karakteristik, seperti berorientasi pada prestasi, memiliki rasa percaya diri, pengendalian diri yang baik, dan kompetensi yang memadai (Mangkunegara, 2017). Hal ini sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menegaskan bahwa guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Dengan demikian, kinerja guru mencakup kemampuan merencanakan, melaksanakan, menilai, dan mengembangkan peserta didik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian, motivasi, persepsi, latar belakang keluarga, dan pengalaman lapangan (Barnawi, 2018). Faktor eksternal mencakup gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, serta kepemimpinan (Barnawi, 2018). Motivasi dan kemampuan juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja guru (Mangkunegara, 2017), sementara aspek kepemimpinan, dukungan tim, sistem organisasi, situasi lingkungan, serta karakteristik individu turut memengaruhi kinerja (Yamin & Maisah, 2018; Supardi, 2018; Kasmir, 2019).

Indikator kinerja guru digunakan untuk menilai tingkat pencapaian hasil pekerjaan. Beberapa indikator yang relevan meliputi kemampuan menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membangun hubungan antar pribadi, menilai hasil belajar, melaksanakan pengayaan, dan remedial (Supardi, 2018). Aspek lainnya mencakup kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan supervisi, serta dampak interpersonal (Kaswan, 2019). Indikator-indikator ini selaras dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010, yang merinci kegiatan guru dalam menyusun kurikulum, silabus, RPP, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil belajar, dan mengembangkan diri.

Servant Leadership

Servant Leadership atau kepemimpinan yang melayani merupakan salah satu model kepemimpinan yang menekankan pelayanan kepada bawahan sebagai prioritas. Kepemimpinan secara umum adalah proses menggerakkan, membimbing, mengarahkan, dan mengawasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Servant Leadership berawal dari perasaan tulus untuk melayani, menempatkan kebutuhan pengikut di atas kepentingan pribadi, dan membantu orang lain mencapai tujuan bersama (Greenleaf, 1970; Suprianto, 2016).

Servant Leadership menekankan pemberdayaan karyawan, tanggung jawab, serta pengembangan kapasitas pribadi bawahan tanpa mengutamakan imbalan pribadi (Sendjaya, 2017; Rahayu, 2019). Model ini juga berfokus pada peningkatan motivasi kinerja bawahan melalui pendekatan yang menyeluruh terhadap pekerjaan, komunitas, dan proses pengambilan keputusan (Sendow, 2018). Servant leader mengutamakan pertumbuhan dan kesejahteraan pengikut serta komunitas di atas pencapaian ambisi pribadi (Vondey, 2019). Dengan demikian, Servant Leadership dianggap mampu meningkatkan kreativitas dan kinerja bawahan melalui pelayanan yang tulus dan kolaboratif.

Karakteristik utama Servant Leadership meliputi kemampuan mendengarkan (listening), empati (empathy), dan kemampuan penyembuhan (healing) yang menciptakan hubungan emosional dan integrasi antar anggota tim (Spears, 2021). Karakteristik ini menjadikan servant leader efektif dalam membimbing, memotivasi, dan mengembangkan potensi bawahannya, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Margono (2018:73) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Metode penelitian ini menggunakan metode korelasi parsial, korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (Sugiyono, 2018:120). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Jenis Kelamin		Total
		L	P	
1	SMA 1 Tanjung Lubuk	16	31	47
2	SMA 1 Pedamaran	14	38	52
3	SMA 1 Teluk Gelam	9	30	39
Jumlah		39	99	138

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

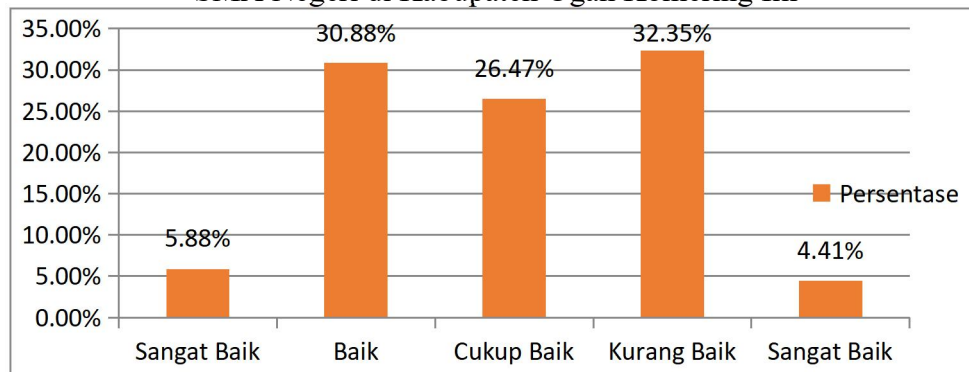
Kinerja Guru

Hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri masih perlu ditingkatkan. Beberapa indikator kinerja yang belum optimal antara lain: guru belum sepenuhnya mampu

.....

menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai kemampuan siswa; penggunaan media pembelajaran yang terbatas; penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang belum merata, terutama bagi guru yang lebih senior; serta partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesi yang masih rendah. Hal ini berdampak pada kurang optimalnya proses pembelajaran yang interaktif dan kreatif, serta pengelolaan hubungan antar pribadi yang belum maksimal.

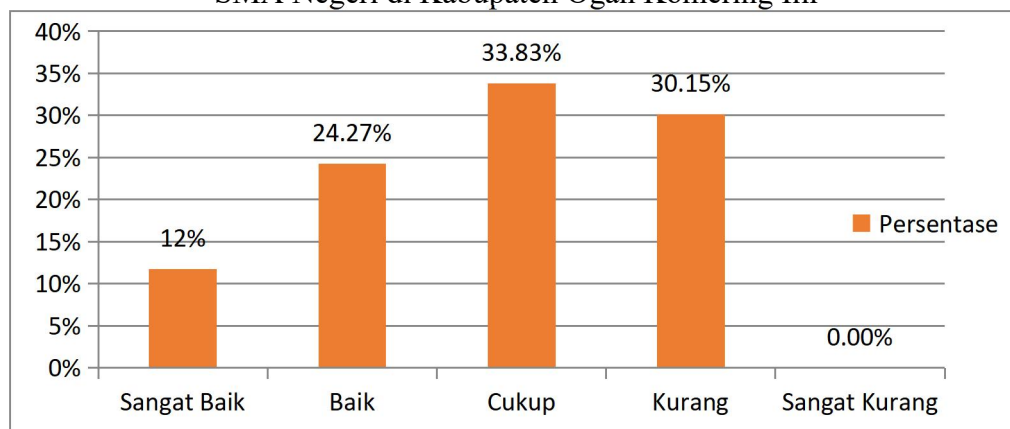
**Gambar 4.3. Kategori Variabel Kinerja Guru
SMA Negeri di Kabupaten Ogan Komering Ilir**



Servant Leadership

Observasi terhadap kepala sekolah menunjukkan adanya variasi dalam penerapan Servant Leadership. Beberapa kepala sekolah telah menerapkan prinsip kepemimpinan yang melayani dengan baik, misalnya memberikan arahan jelas, mendelegasikan tugas secara tepat, dan mendukung pengembangan guru. Namun, terdapat juga kepala sekolah yang belum optimal, misalnya lebih mementingkan kepentingan pribadi, tidak mendelegasikan tugas secara adil, serta belum menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan guru.

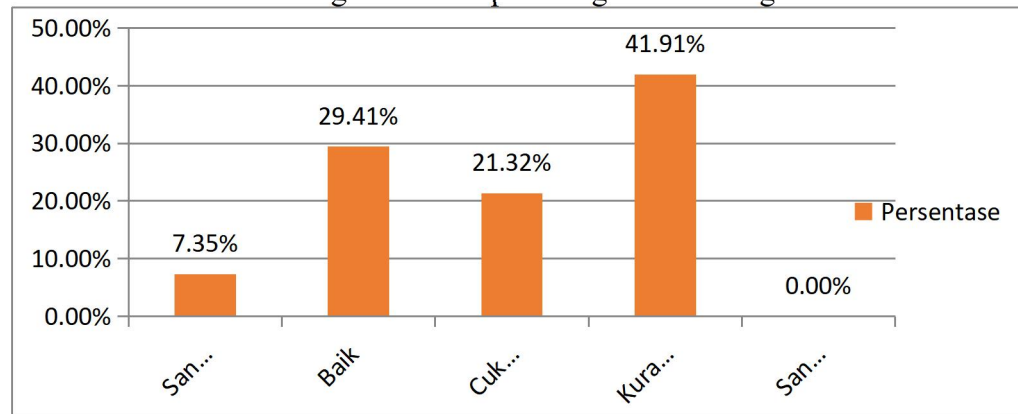
**Gambar Kategori Servant Leadership
SMA Negeri di Kabupaten Ogan Komering Ilir**



Keterikatan Kerja

Hasil observasi menunjukkan bahwa keterikatan kerja guru bervariasi. Beberapa guru memiliki motivasi dan loyalitas tinggi, ditunjukkan dengan keaktifan dalam persiapan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Sebaliknya, sebagian guru menunjukkan keterikatan kerja rendah, terlihat dari kurangnya partisipasi dalam kegiatan sekolah, minim persiapan pembelajaran, dan rendahnya perhatian terhadap kemajuan siswa.

Gambar 3. Kategori Variabel Keterikatan Kerja
 SMA Negeri di Kabupaten Ogan Komering Ilir



Secara keseluruhan, data awal menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi kualitas kepemimpinan kepala sekolah (Servant Leadership) dan tingkat keterikatan kerja guru. Guru yang bekerja di bawah kepala sekolah yang menerapkan *Servant Leadership* cenderung memiliki kinerja lebih tinggi dan keterikatan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang dipimpin oleh kepala sekolah yang belum menerapkan prinsip ini secara konsisten.

Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penerapan *Servant Leadership* di SMA Negeri Kabupaten Ogan Komering Ilir sebagian besar berada pada kategori cukup baik, dengan persentase tertinggi 33,83%, diikuti kategori baik dan sangat baik. Distribusi ini menandakan bahwa kepala sekolah telah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang melayani, meskipun implementasinya belum merata pada seluruh dimensi, seperti mendengarkan, empati, pemberdayaan, pembangunan komunitas, dan menempatkan kebutuhan guru serta peserta didik sebagai prioritas. Temuan ini sejalan dengan teori Greenleaf dan Spears, yang menekankan bahwa pemimpin yang melayani harus mendahulukan kepentingan orang lain serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif.

Sementara itu, variabel keterikatan kerja guru menunjukkan distribusi yang beragam, dengan kategori kurang sebesar 41,91% dan kategori positif (sangat baik, baik, cukup baik) mencapai 58,08%. Kondisi ini mencerminkan adanya dualitas, di mana sebagian guru telah menunjukkan dedikasi, semangat kerja, dan keterlibatan emosional maupun kognitif dalam menjalankan tugas profesional, tetapi sebagian lainnya belum mencapai tingkat keterikatan yang optimal. Tingginya persentase kategori kurang mengindikasikan adanya hambatan internal maupun eksternal, seperti beban kerja, kualitas dukungan pimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan. Temuan ini sesuai dengan konsep Schaufeli dan Bakker, yang menyatakan bahwa keterikatan kerja meliputi vigor, dedication, dan absorption, yang menentukan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran.

Analisis ini juga menunjukkan hubungan potensial antara *Servant Leadership* dan keterikatan kerja. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan melayani berpeluang menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, memberikan otonomi, umpan balik konstruktif, dan kesempatan pengembangan profesional bagi guru, sehingga meningkatkan keterikatan kerja. Distribusi kategori *Servant Leadership* yang cukup baik namun keterikatan kerja yang masih rendah pada sebagian guru menegaskan bahwa implementasi kepemimpinan melayani yang

belum optimal berdampak pada keterikatan kerja.

Keterikatan kerja yang tinggi akan mendorong kinerja guru menjadi lebih optimal, termasuk dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, penilaian hasil belajar, serta pengayaan dan remedial. Sebaliknya, keterikatan yang rendah berpotensi menurunkan kualitas kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan pendapat Susanto dan Barnawi, yang menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal, seperti motivasi, dedikasi, dan komitmen, serta faktor eksternal, termasuk kepemimpinan, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan prinsip *Servant Leadership* dan sebagian guru menunjukkan keterikatan kerja yang positif, namun masih terdapat ruang perbaikan untuk memperkuat dimensi kepemimpinan melayani dan keterikatan guru. Peningkatan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan, supervisi berkelanjutan, evaluasi internal, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif dan kolaboratif menjadi langkah strategis untuk meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja guru secara keseluruhan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sekolah dalam merancang strategi kepemimpinan dan pengembangan profesional yang berorientasi pada pelayanan, kolaborasi, dan peningkatan mutu pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, *Servant Leadership* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Ogan Komering Ilir. Demikian pula, Keterikatan Kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, yang menegaskan pentingnya kepemimpinan yang melayani serta keterlibatan guru dalam meningkatkan profesionalisme dan efektivitas pembelajaran.

Secara bersama-sama, *Servant Leadership* dan Keterikatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan kontribusi sebesar 43,7%, sedangkan sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menekankan perlunya upaya berkelanjutan dalam pengembangan kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan keterikatan kerja guru untuk mendorong kualitas kinerja yang lebih optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Arinta, Y. N., Nabila, R., Al Umar, A. U. A., Alviani, A. W., & Inawati, Y. (2020). Eksistensi Bank Wakaf Mikro Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2), 372-378.
- Arikunto, S. (2018). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Edisi 3). Jakarta: Bumi Aksara.
- Asih, E. R., & Sholeh, M. (2020). Pengaruh servant leadership dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar Yayasan Muhammadiyah Surabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 8(1).
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11.
- Bakry, B., & Syamril, S. (2020). Pengaruh servant leadership terhadap nilai kinerja guru. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 24–28.
- Darmawan, D. (2024). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja guru. *Tarunaedu: Journal of Education and Learning*, 2(2), 80–97.
- Firmansyah, M. B., Suminar, D. R., & Fardana, N. A. (2022). Tinjauan literatur tentang kepuasan kerja, keterikatan kerja, dan kinerja pendidik. *Khazanah Pendidikan*, 15(2), 181–188.
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh kinerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
-

- guru di MTS Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 7(2), 55–65.
- Kesumawati, N., & Aridanu, I. (2021). *Statistik Parametrik: Penelitian Pendidikan*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Kesumawati, N., Retta, A. M., & Sari, N. (2021). *Pengantar Statistik Penelitian*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kholidah, L. N., Wahyudin, U., & Yuhana, Y. (2023). Peran servant leadership terhadap kinerja guru (literature review). *Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 11(1), 84–96.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Richard, Bernarto, I., Sudibjo, N., & Santoso, M. (2020). The relationship between perceived organizational, perceived supervisor support, and need achievement to work engagement of school organization. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(4), 488–504.
- Northouse, P. G. (2016). *Kepemimpinan: Teori dan Praktek*. Jakarta: Indeks.
- Pratiwi, E. E., & Idawati, L. (2019). Pengaruh kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(1), 85–93.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2018). *Organizational Behavior*. San Diego: Prentice Hall.
- Roselawati, B. I., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 441–454.
- Ruhiyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran pelatihan dan keterikatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada industri telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 90–110.
- Safwandi, S., & Konadi, W. (2023). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 69–78.
- Santosa, F., Adrianto, A., Syamsir, S., & Khaidir, A. (2019). Pengaruh servant leadership dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah menengah atas negeri di Kota Padang. *Publisia (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 4(2), 130.
- Sholeh, M. I., & Efendi, N. (2023). Integrasi teknologi dalam manajemen pendidikan Islam: Meningkatkan kinerja guru di era digital. *Jurnal Tinta: Jurnal Ilmu Keguruan dan Pendidikan*, 5(2), 104–126.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trompenaars, F., & Voerman, E. (2019). *Harnessing the strength of the world's most powerful management philosophy: Servant-Leadership across cultures*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Usman. (2018). *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru: Konsep, Teori, dan Model*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Wahyudi, M. D., Rahman, A., Purba, S., & Pangaribuan, W. (2024). Pengaruh kompetensi kepala sekolah, motivasi kerja, kompetensi guru SMP terhadap kinerja guru SMP pada kompetensi lulusan di Kabupaten Deli Serdang Kecamatan Sunggal Provinsi Sumatera Utara. *Invention: Journal Research and Education Studies*, 13–24.
- Yamin, M., & Maisah. (2018). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
-