

Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani (*Servant Leadership*) dan Ketahananmalangan terhadap Perilaku Kerja di SMA dan SMK Muhammadiyah Se-Kecamatan Seberang Ulu I dan II

Rahmatullah^{1*}, Meilia Rosani², Andi Rahman³

^{1,2,3}Magister Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Corresponding Author's e-mail : rahmatulahg@gmail.com

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 04, No. 08 Agustus, 2026

Page: 4481-4498

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v4i8.2520>

Article History:

Received: Juni 04, 2026

Revised: Juli 03, 2026

Accepted: Agustus 19, 2026

Abstract : *This study aimed to analyze the influence of servant leadership and adversity quotient on teachers' work behavior at Muhammadiyah Senior High Schools and Vocational High Schools in Seberang Ulu I and II Districts. The study used a quantitative approach with a descriptive design. The population consisted of 117 teachers, with 91 respondents selected using the Slovin formula. Data collection techniques included questionnaires and observation. Data analysis involved validity, reliability, normality, linearity, multicollinearity, simple linear regression, and multiple linear regression tests. The results showed that servant leadership and adversity quotient had a positive and significant influence on teachers' work behavior, both partially and simultaneously. The normality, linearity, and multicollinearity tests indicated that the data met the requirements for regression analysis. The better the principal's leadership and the teachers' adversity quotient, the better the teachers' work behavior.*

Keywords : *Adversity Quotient, Servant Leadership, Work Behavior*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh servant leadership dan ketahananmalangan terhadap perilaku kerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Se-Kecamatan Seberang Ulu I dan II. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 117 guru dengan sampel 91 responden menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan observasi. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, multikolinearitas, regresi linear sederhana, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang Melayani dan Ketahananmalangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja guru, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Yang Melayani, Ketahananmalangan, Perilaku Kerja*

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya kepala sekolah dan guru. Organisasi pendidikan tidak cukup hanya mengandalkan sarana, teknologi, dan kebijakan, tetapi juga membutuhkan tenaga kerja yang mampu menunjukkan kinerja optimal agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien (Purwandari, 2016). Dalam konteks sekolah, perilaku kerja guru menjadi salah satu faktor penting karena mencerminkan disiplin, tanggung jawab, kolaborasi, kemampuan beradaptasi, dan inovasi dalam pelaksanaan tugas.

Perilaku kerja juga berkaitan dengan kemampuan individu menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan potensinya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Colquitt dalam Pala'langan, 2021; Fatmawati, 2022; Setiawan & Ekhsan dalam Affandi, 2023). Perubahan dan tantangan pendidikan semakin menuntut guru untuk mampu menghasilkan gagasan baru serta menerapkannya secara efektif dalam pembelajaran (Annabelle, 2023; Hardiyanto, 2021).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku kerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk mengatasi rendahnya disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama di lingkungan sekolah. Salah satu pendekatan yang relevan adalah *servant leadership*, yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi pada kebutuhan, kesejahteraan, dan perkembangan bawahan. Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* berupaya memberikan bimbingan, memberdayakan anggota, mendukung pertumbuhan profesional, serta membangun lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif (Dierendonck dalam Jayanti, 2025; Liden dkk. dalam Jayanti, 2025). Dalam konteks sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan mampu memotivasi dan memberdayakan guru melalui kepemimpinan yang melayani, bertanggung jawab, serta tidak berorientasi pada kepentingan pribadi (Supriyanto dalam Agustianawati, 2024).

Selain *servant leadership*, ketahananmalangan atau *adversity quotient* juga menjadi faktor penting dalam menghadapi kompleksitas organisasi pendidikan. Ketahananmalangan menunjukkan kemampuan individu dalam menghadapi hambatan, tekanan, dan kesulitan serta mengolahnya menjadi tantangan yang dapat diselesaikan (Stoltz dalam Ulfa, 2019). Kepala sekolah dengan tingkat ketahananmalangan yang baik cenderung memiliki daya juang dan kemampuan adaptasi yang lebih kuat dalam menghadapi keterbatasan sumber daya, permasalahan tenaga pendidik, dan perubahan kebijakan pendidikan (Panggabean dalam Nurhasanah, 2024). Ketahananmalangan juga dapat memperkuat motivasi berprestasi dan kemampuan individu dalam mengembangkan potensi secara optimal (Putren, 2023). Pada konteks guru, ketahananmalangan mendukung kemampuan bertahan menghadapi kesulitan dan mengubah hambatan menjadi peluang untuk meningkatkan pengetahuan serta kinerja profesional (Parjianti, 2025).

Permasalahan empiris menunjukkan bahwa kondisi tersebut belum sepenuhnya terbentuk di SMA dan SMK Muhammadiyah Kecamatan Seberang Ulu I dan II. Berdasarkan observasi awal, penerapan *servant leadership* belum optimal, yang terlihat dari rendahnya kedisiplinan sebagian guru, kurangnya tanggung jawab terhadap pembelajaran, dan belum optimalnya kerja sama antarkelompok belajar. Keterbatasan jumlah guru juga menyebabkan terjadinya rangkap tugas, sementara ketahananmalangan kepala sekolah dalam menghadapi persoalan tenaga pendidik masih perlu diperkuat. Selain itu, perilaku kerja yang inovatif, kolaboratif, dan disiplin masih relatif rendah pada beberapa sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perbaikan perilaku kerja tidak cukup dilakukan melalui pengawasan administratif, tetapi membutuhkan kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan sekaligus kemampuan kepala sekolah untuk bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi tekanan organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah memberikan dasar empiris terhadap hubungan tersebut. Prasetyono dan Ramdayana (2020) menemukan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 48,16% dan menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan tersebut dalam mendukung kinerja guru. Parjianti (2022) menemukan bahwa ketahananmalangan berpengaruh sebesar 36,5% terhadap kinerja guru, sehingga semakin tinggi ketahananmalangan, semakin kuat pula daya juang dan inisiatif guru untuk berkembang. Asbari (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif dengan koefisien 0,212, meskipun pengaruh iklim organisasi lebih besar, yaitu 0,580. Sementara itu, Saktinegara (2016) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan ketahananmalangan merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku kerja, tetapi penelitian sebelumnya umumnya menguji variabel-variabel tersebut secara terpisah.

Berdasarkan *state-of-the-art* tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian karena belum banyak studi yang secara simultan menguji pengaruh *servant leadership* dan ketahananmalangan kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru, khususnya pada SMA dan SMK Muhammadiyah di

Kecamatan Seberang Ulu I dan II Palembang. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian dua variabel tersebut dalam satu model untuk menjelaskan perilaku kerja guru pada konteks sekolah Muhammadiyah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap perilaku kerja, pengaruh ketahananmalangan terhadap perilaku kerja, serta pengaruh keduanya secara simultan. Penelitian ini penting dilakukan karena perilaku kerja guru berkaitan langsung dengan efektivitas organisasi, kualitas pembelajaran, dan kemampuan sekolah menghadapi perubahan. Hasil penelitian diharapkan memberikan dasar empiris bagi pengembangan kepemimpinan kepala sekolah yang lebih melayani, tangguh, adaptif, serta mampu mendorong perilaku kerja guru yang disiplin, kolaboratif, dan inovatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif untuk menyelidiki hubungan sebab akibat antara berbagai variabel yaitu variabel bebas dan dependen. Pendekatan penelitian kuantitatif, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2022), dicirikan oleh fondasinya dalam filsafat positivis, dengan fokus pada populasi atau sampel tertentu. Ini menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data dan menggunakan analisis kuantitatif atau statistik untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang sudah ada. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru SMA dan SMK Muhammadiyah Se-Kecamatan Seberang Ulu I dan II yang berjumlah 117 orang. Dari perhitungan diperoleh sampel sebanyak 90,52 guru dari SMA dan SMK Muhammadiyah se-kecamatan Seberang Ulu I dan II, yang dibulatkan menjadi 91 responden dipilih sebagai sampel di penelitian ini. Teknik pengumpulan data melalui angket. Teknik analisis data dengan analisis deskriptif statistik dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan data penelitian menggunakan pengukuran kategori yaitu sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik dan sangat tidak baik (Sugiyono, 2022). Dilanjutkan uji prasyarat analisis dengan uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji hipotesis melalui uji regresi linear sederhana (uji parsial), uji regresi linear berganda (uji simultan), dan analisis koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Data skor kuesioner yang telah diisi oleh 91 guru sekolah dasar sebagai responden diolah sampai memperoleh data yang diinginkan. Data tersebut dideskripsikan masing-masing variabel adalah variabel Kepemimpinan Yang Melayani (X1), Ketahananmalangan (X2), dan Perilaku Kerja (Y) Dalam bagian ini data yang diperoleh adalah nilai rata-rata (mean), skor tertinggi, skor terendah, standar deviasi. Pada hasil statistik deskriptif juga disajikan data hasil responden dalam mengisi kuesioner atau dokumen rapor sebagai data sekunder dapat dilihat melalui tabel-tabel berikut:

Variabel Kepemimpinan Yang Melayani (X1)

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Yang Melayani

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	91	106.00	150.00	130.8681	11.21230
Valid N (listwise)	91				

Hasil penyebaran kuesioner mengenai variabel Kepemimpinan Yang Melayani (X1) dengan jumlah 30 narasi pernyataan yang diberikan kepada 91 guru sebagai responden diperoleh skor terendah 106 dan skor tertinggi 150, rata-rata 130,8681, dan standar deviasi 11,21230. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi data Kepemimpinan Yang Melayani cenderung normal. Berikut secara lengkap ditampilkan data distribusi frekuensi untuk variabel Kepemimpinan Yang Melayani (X1).

Tabel 2. Komentar responden terhadap variabel Kepemimpinan Yang Melayani

		Kepemimpinan Yang Melayani			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	106.00	1	1.1	1.1	1.1
	111.00	3	3.3	3.3	4.4
	112.00	3	3.3	3.3	7.7
	113.00	1	1.1	1.1	8.8
	114.00	2	2.2	2.2	11.0
	115.00	1	1.1	1.1	12.1
	116.00	1	1.1	1.1	13.2
	118.00	1	1.1	1.1	14.3
	119.00	1	1.1	1.1	15.4
	120.00	3	3.3	3.3	18.7
	121.00	3	3.3	3.3	22.0
	122.00	3	3.3	3.3	25.3
	123.00	5	5.5	5.5	30.8
	124.00	1	1.1	1.1	31.9
	125.00	1	1.1	1.1	33.0
	126.00	1	1.1	1.1	34.1
	128.00	5	5.5	5.5	39.6
	129.00	2	2.2	2.2	41.8
	130.00	5	5.5	5.5	47.3
	131.00	2	2.2	2.2	49.5
	132.00	7	7.7	7.7	57.1
	133.00	5	5.5	5.5	62.6
	134.00	1	1.1	1.1	63.7
	135.00	3	3.3	3.3	67.0
	137.00	1	1.1	1.1	68.1
	138.00	3	3.3	3.3	71.4
	139.00	2	2.2	2.2	73.6
	140.00	1	1.1	1.1	74.7
	141.00	3	3.3	3.3	78.0
	142.00	2	2.2	2.2	80.2
	143.00	3	3.3	3.3	83.5
	144.00	4	4.4	4.4	87.9
	145.00	2	2.2	2.2	90.1
	146.00	2	2.2	2.2	92.3
	147.00	1	1.1	1.1	93.4
	148.00	1	1.1	1.1	94.5
	150.00	5	5.5	5.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Berdasarkan nilai minimum dan maksimum, Kepemimpinan Yang Melayani dibagi menjadi tiga kategori : rendah, sedang, dan tinggi. Sebanyak 17 responden (18,70%) mempunyai skor variabel Kepemimpinan Yang Melayani dengan kategori rendah, 56 responden (61,50%) mempunyai skor sedang, 18 responden (19,80%) mempunyai skor kategori tinggi. Dengan demikian mayoritas responden memberikan skor sedang untuk Kepemimpinan Yang Melayani SMA dan SMK Muhammadiyah di kecamatan Seberang Ulu I dan II. Variabel Ketahananmalangan (X2)

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Ketahananmalangan (X2)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2	91	109.00	150.00	131.8462	12.25282
Valid N (listwise)	91				

Hasil penyebaran kuesioner mengenai variabel Ketahananmalangan (X2) dengan jumlah 30 narasi pernyataan yang diberikan kepada 91 responden diperoleh skor terendah 109 dan skor tertinggi 150, rata-rata 131,8462, dan standar deviasi 12,25282. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi Ketahananmalangan cenderung normal. Berikut ditampilkan data distribusi frekuensi untuk variabel Ketahananmalangan (X2).

Tabel 4. Komentar Responden Terhadap Variabel Ketahananmalangan Ketahananmalangan (X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	109.00	2	2.2	2.2
	110.00	2	2.2	4.4
	111.00	1	1.1	5.5
	112.00	1	1.1	6.6
	113.00	2	2.2	8.8
	114.00	1	1.1	9.9
	115.00	2	2.2	12.1
	116.00	1	1.1	13.2
	117.00	3	3.3	16.5
	118.00	1	1.1	17.6
	119.00	2	2.2	19.8
	120.00	1	1.1	20.9
	121.00	2	2.2	23.1
	122.00	2	2.2	25.3
	123.00	6	6.6	31.9
	125.00	2	2.2	34.1
	126.00	3	3.3	37.4
	127.00	2	2.2	39.6
Valid	128.00	2	2.2	41.8
	129.00	1	1.1	42.9
	132.00	5	5.5	48.4
	133.00	3	3.3	51.6
	134.00	3	3.3	54.9
	135.00	1	1.1	56.0
	136.00	2	2.2	58.2
	137.00	4	4.4	62.6
	138.00	1	1.1	63.7
	139.00	6	6.6	70.3
	140.00	2	2.2	72.5
	141.00	2	2.2	74.7
	143.00	4	4.4	79.1
	144.00	3	3.3	82.4
	145.00	2	2.2	84.6
	148.00	4	4.4	89.0
	149.00	3	3.3	92.3
	150.00	7	7.7	100.0
	Total	91	100.0	100.0

Berdasarkan nilai minimum dan maksimum, variabel karakter siswa SD dapat dibagi tiga kategori : tinggi, sedang, dan rendah. Sebanyak 19 responden (20,90%) mempunyai skor kategori rendah, 56 responden (61,50%) mempunyai skor sedang dan 16 responden (17,60%) mempunyai skor tinggi. Dengan demikian mayoritas responden memberikan skor sedang untuk Ketahananmalangan Kepala Sekolah SMA dan SMK Muhammadiyah di Kecamatan Seberang Ulu I dan II. Variabel Perilaku Kerja (Y)

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Perilaku Kerja (Y)
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	91	115.00	147.00	129.7692	9.23770
Valid N (listwise)	91				

Hasil penyebaran kuesioner mengenai variabel Perilaku Kerja (Y) dengan jumlah 30 narasi pernyataan yang diberikan kepada 91 responden diperoleh skor terendah 115 dan skor tertinggi 147, rata-rata 129,7692, dan standar deviasi 9,23770. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi Perilaku Kerja cenderung normal. Berikut ditampilkan data distribusi frekuensi untuk variabel Perilaku Kerja (Y).

Tabel 6. Komentar Responden Terhadap Variabel Perilaku Kerja
Perilaku Kerja (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
115.00	2	2.2	2.2	2.2
116.00	7	7.7	7.7	9.9
117.00	1	1.1	1.1	11.0
118.00	4	4.4	4.4	15.4
119.00	3	3.3	3.3	18.7
120.00	2	2.2	2.2	20.9
121.00	1	1.1	1.1	22.0
122.00	6	6.6	6.6	28.6
123.00	2	2.2	2.2	30.8
124.00	3	3.3	3.3	34.1
125.00	2	2.2	2.2	36.3
126.00	2	2.2	2.2	38.5
127.00	2	2.2	2.2	40.7
128.00	5	5.5	5.5	46.2
129.00	2	2.2	2.2	48.4
Valid 130.00	5	5.5	5.5	53.8
131.00	1	1.1	1.1	54.9
132.00	3	3.3	3.3	58.2
133.00	5	5.5	5.5	63.7
134.00	5	5.5	5.5	69.2
135.00	1	1.1	1.1	70.3
136.00	2	2.2	2.2	72.5
137.00	4	4.4	4.4	76.9
138.00	2	2.2	2.2	79.1
139.00	1	1.1	1.1	80.2
140.00	4	4.4	4.4	84.6
141.00	1	1.1	1.1	85.7
142.00	1	1.1	1.1	86.8
143.00	5	5.5	5.5	92.3
144.00	2	2.2	2.2	94.5
145.00	3	3.3	3.3	97.8

146.00	1	1.1	1.1	98.9
147.00	1	1.1	1.1	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Berdasarkan nilai minimum dan maksimum, variabel Perilaku Kerja dapat dibagi tiga kategori : tinggi, sedang, dan rendah. Sebanyak 20 responden (22,00%) mempunyai skor kategori rendah, 53 responden (58,20%) mempunyai skor sedang dan 18 responden (19,80%) mempunyai skor rendah. Dengan demikian mayoritas responden memberikan skor sedang untuk Perilaku Kerja SMA dan SMK Muhammadiyah di Kecamatan Seberang Ulu I dan II.

Pengujian Prasyarat Analisis Data

Uji Normalitas

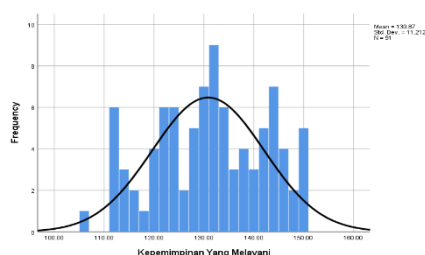
Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

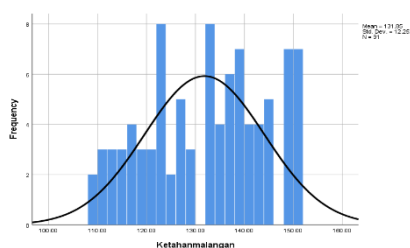
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.070	91	.200*	.972	91	.043
X2	.084	91	.148	.951	91	.002
Y	.086	91	.097	.955	91	.003

*. This is a lower bound of the true significance.

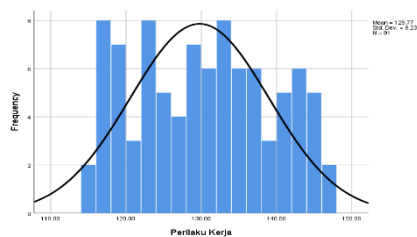
Tabel 7. menunjukkan nilai sig.*kolmogroff Smirnov-z* untuk variabel Kepemimpinan Yang Melayani adalah 0,200 , nilai sig variabel Ketahananmalangan adalah 0,148, dan nilai sig Perilaku Kerja adalah 0,097 lebih besar dari 0,05. Dari hasil uji normalitas yang diperoleh dapat peneliti jelaskan pada ilustrasi dalam bentuk histogram seperti terlihat pada grafik berikut ini.



Gambar 1. Grafik Normal Kepemimpinan Yang Melayani



Gambar 2. Grafik Normal Ketahananmalangan



Gambar 3. Grafik Normal Perilaku Kerja

Dari data dan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

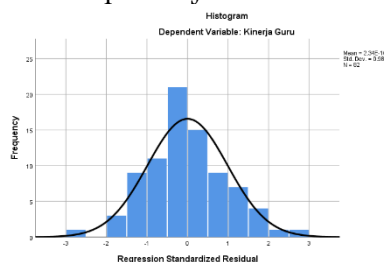
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.20063903
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.046
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

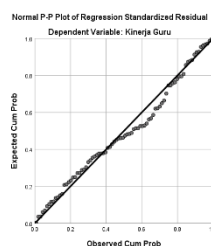
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil tersebut, nilai Asymp. Sig. sebesar $0,072 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya. Berikut gambar histogram dan P-P Plot pada uji normalitas dalam penelitian ini.



Gambar 4. Histogram Dependent Variable : Kinerja Guru

Berdasarkan histogram residual, distribusi data tampak membentuk pola yang menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*) dan bersifat simetris. Hal ini menunjukkan bahwa data residual menyebar secara normal di sekitar nilai rata-rata. Selain itu, tidak terlihat adanya penyimpangan yang ekstrem ke kiri maupun ke kanan, sehingga dapat dikatakan bahwa distribusi data tidak menceng (*skewed*).



Gambar 5. Normal P-P Plot Regresi Standardized Residu

Berdasarkan gambar Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data residual mendekati distribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas. Hal ini diperkuat dengan tidak adanya penyimpangan yang signifikan dari garis diagonal, sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Uji Linearitas**Tabel 8.** Hasil Uji Linearitas Variabel X1 ke Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	3290.406	36	91.400	1.124	.343
		Linearity	154.753	1	154.753	1.904	.173
		Deviation from Linearity	3135.653	35	89.590	1.102	.368
	Within Groups		4389.748	54	81.292		
	Total		7680.154	90			

Berdasarkan Anova table 4.8. diatas, hasil perhitungan melalui SPSS versi 26 diperoleh nilai signifikan *deviation from linearity* variabel Kepemimpinan Yang Melayani adalah 0.368 lebih dari 0.05 dan signifikan *linearity* adalah 0.173 artinya dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kepemimpinan Yang Melayani terdapat hubungan yang linier secara signifikan dengan Perilaku Kerja.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Variabel X2 ke Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	2515.704	35	71.877	.765	.799
		Linearity	345.543	1	345.543	3.680	.060
		Deviation from Linearity	2170.161	34	63.828	.680	.884
	Within Groups		5164.450	55	93.899		
	Total		7680.154	90			

Berdasarkan Anova Table 4.9. diketahui nilai signifikan *deviation from linearity* variabel karakter siswa SD adalah 0.884 lebih dari 0.05 dan nilai signifikan *linearity* adalah 0.060 artinya dapat disimpulkan bahwa antara variabel Ketahananmalangan terdapat hubungan linear dengan Perilaku Kerja.

Uji Multikolinearitas**Tabel 10.** Hasil Uji Multikolinieritas Variabel X1, X2 dan Y
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.893	1.119
	X2	.893	1.119

a. Dependent Variable: Y

Uji Hipotesis
Uji (t)**Tabel 11.** Hasil Analisis Regresi Linear Parsial variabel X1 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	114.464	11.354		10.081	.000
	X1	.117	.086	.142	1.353	.180

a. Dependent Variable: Y

Uji-t dilakukan dengan membandingkan nilai sig dan koefisien pada tabel 11. diatas dengan nilai t tabel dan tingkat probabilitas 0.05. Diketahui t tabel sebesar 1,987 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n - k - 1$ ($91 - 2 - 1$) = 88 dan $\alpha = 0,05$. Dengan pengujian dua sisi (*two tail test*) signifikansi = 0.025. hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1.987. Berdasarkan penjelasan diatas yaitu t hitung = 10.081 dan t tabel = 1.989 maka t hitung > t tabel yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan yang melayani terhadap perilaku kerja.

Analisis Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Dari hasil analisis regresi linier berganda melalui program SPSS versi 26 didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel X1 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.568	8.38555

a. Predictors: (Constant), X1

Hipotesis kedua (Hipotesis parsial variabel X2 ke Y)

Hipotesis penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara ketahananmalangan terhadap perilaku kerja. Secara statistik, hipotesis alternatif (H_a) dirumuskan sebagai $\rho > 0$, yang berarti bahwa ketahananmalangan memberikan pengaruh positif terhadap perilaku kerja, sedangkan hipotesis nol (H_0) dirumuskan sebagai $\rho = 0$, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara ketahananmalangan terhadap perilaku kerja. Dengan demikian, H_a diterima apabila hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan ketahananmalangan terhadap perilaku kerja, sedangkan H_0 diterima apabila hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak terbukti secara statistik.

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linear Parsial variabel X2 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	108.685	10.341		10.510	.000
	X2	.160	.078	.212	2.048	.044

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis koefisien diperoleh t hitung sebesar 10.510. Kriteria uji hipotesis jika statistik t hitung > t tabel, maka H_a diterima dan jika statistik t hitung < t tabel, maka H_0 ditolak. Untuk menentukan t tabel dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ (*two tail test*) dengan *degree of freedom* (df) = $n - k - 1$ atau $df = 91 - 2 - 1 = 88$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,987. Berdasarkan hasil dari perhitungan program SPSS versi 26 yaitu t hitung = 108.685 dan t tabel = 1,987 maka t hitung > t tabel yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau disimpulkan secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Ketahananmalangan terhadap Perilaku Kerja.

Analisis Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Tabel 14. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel X2 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.572	.568	8.39299

a. Predictors: (Constant), X2

Hasil regresi linear sederhana berdasarkan *outout model summary* diperoleh angka R sebesar 0,757 berarti hubungan antara variabel X2 terhadap Y yang menunjukkan kategori pengaruh kuat. Karena nilai korelasi ganda berada diantara 0,60 – 0.799, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang kuat antara kompetensi profesional guru terhadap prestasi siswa. Berdasarkan table dapat dijelaskan angka yang diperoleh koefisien determinasi R square sebesar 0,572 yang berarti bahwa Kepemimpinan yang melayani (X1) mampu mempengaruhi perilaku kerja (Y) dengan memberikan kontribusi varians sebesar 57,2%.

Hipotesis ketiga (Hipotesis Simultan variabel X1 dan X2 ke Y)

Hipotesis penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan yang melayani dan ketahananmalangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Secara statistik, hipotesis alternatif (H_a) dirumuskan sebagai $\rho > 0$, yang berarti bahwa kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap perilaku kerja, sedangkan hipotesis nol (H_o) dirumuskan sebagai $\rho = 0$, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan yang melayani dan ketahananmalangan secara simultan terhadap perilaku kerja. Dengan demikian, H_a diterima apabila hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap perilaku kerja, sedangkan H_o diterima apabila pengaruh simultan tersebut tidak terbukti secara statistik.

Analisis koefisien regresi linear berganda

Tabel 15. Hasil Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda Variabel X1 dan X2 secara simultan Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	102.553	13.268		7.729	.000
1 X1	.067	.091	.081	.741	.461
X2	.140	.083	.186	1.689	.095

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis regresi linear uji-t di atas, maka dapat ditunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan yang melayani terhadap perilaku kerja dan adanya pengaruh antara ketahananmalangan terhadap perilaku kerja.

Selanjutnya persamaan tersebut digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan yang melayani dan ketahananmalangan secara simultan terhadap perilaku kerja.

Analisis regresi linear berganda secara simultan (uji F)

Tabel 16. Hasil analisis regresi linear berganda simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3261.821	2	1630.910	22.455	.000 ^b
Residual	6391.476	88	72.630		
Total	9653.297	90			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil analisis regresi linear uji F di atas, maka dapat ditunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan yang melayani dan ketahananmalangan secara simultan terhadap perilaku kerja.

Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Tabel 17. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel X1, X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.663	7.40811

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil regresi linier sederhana berdasarkan *outout model summary* diperoleh angka R sebesar 0,819 berarti hubungan antara variabel X2 terhadap Y yang menunjukkan kategori pengaruh kuat. Karena nilai korelasi ganda berada diantara 0,800 – 1.000, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang sangat kuat antara kompetensi profesional guru terhadap prestasi siswa.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani terhadap Perilaku Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 91 guru SMA dan SMK Muhammadiyah di Kecamatan Seberang Ulu I dan II Palembang, diperoleh hasil bahwa variabel Kepemimpinan yang Melayani (X1) memiliki pengaruh terhadap Perilaku Kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan persamaan regresi sebesar $Y = 114,464 + 0,117X1$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kepemimpinan yang Melayani akan diikuti peningkatan Perilaku Kerja sebesar 0,117. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,081 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,987 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan yang Melayani terhadap Perilaku Kerja guru SMA dan SMK Muhammadiyah di Kecamatan Seberang Ulu I dan II Palembang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keberadaan kepemimpinan yang melayani memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas perilaku kerja guru di lingkungan sekolah.

Kepemimpinan yang melayani merupakan bentuk kepemimpinan yang menempatkan pelayanan kepada bawahan sebagai prioritas utama. Dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan melayani akan lebih mengutamakan kebutuhan guru, memberikan dukungan dalam pelaksanaan tugas, mendengarkan aspirasi bawahan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan demokratis. Pemimpin yang melayani tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga memperhatikan perkembangan dan kesejahteraan bawahannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika kepala sekolah mampu memberikan pelayanan yang baik kepada guru, maka guru akan merasa lebih dihargai, diperhatikan, dan didukung dalam melaksanakan tugasnya. Perasaan dihargai tersebut akan menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi sehingga guru lebih disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki loyalitas yang baik terhadap sekolah. Guru juga akan menunjukkan perilaku kerja yang positif seperti meningkatkan kualitas pembelajaran, bekerja sama dengan rekan kerja, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Secara deskriptif, variabel Kepemimpinan yang Melayani memiliki nilai rata-rata sebesar 130,8681 dengan kategori mayoritas berada pada tingkat sedang, yaitu sebanyak 61,50% responden. Sebanyak 18 responden atau 19,80% berada pada kategori tinggi dan 17 responden atau 18,70% berada pada kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang melayani di SMA dan SMK Muhammadiyah Kecamatan Seberang Ulu I dan II sudah berjalan cukup baik, walaupun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar mampu menghasilkan perilaku kerja guru yang lebih optimal. Nilai standar deviasi sebesar 11,21230 menunjukkan bahwa data variabel Kepemimpinan yang Melayani memiliki penyebaran yang cukup baik dan cenderung normal. Selain itu, hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut menggunakan regresi linear.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,757. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan yang melayani (X_1) dengan perilaku kerja (Y) berada pada kategori kuat. Hal ini dikarenakan nilai korelasi berada pada interval 0,60–0,799 sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2022). Dengan demikian dapat dipahami bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan yang melayani, maka perilaku kerja juga cenderung mengalami peningkatan. Nilai standar error of estimate yang diperoleh sebesar 8,38555 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi terhadap variabel dependen. Semakin kecil nilai standar error of estimate, maka model regresi yang digunakan semakin baik dalam memprediksi hubungan antarvariabel penelitian. Oleh karena itu, nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini cukup baik untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap perilaku kerja.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,573 atau 57,3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan yang melayani (X_1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap perilaku kerja (Y) sebesar 57,3%, sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan yang melayani memiliki peranan yang cukup besar dalam meningkatkan perilaku kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi guru. Lingkungan kerja yang positif akan mempengaruhi semangat kerja guru dalam menjalankan tugas sehari-hari. Guru akan lebih mudah bekerja secara profesional apabila mendapatkan dukungan, penghargaan, dan perhatian dari kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan.

Selain itu, kepemimpinan yang melayani juga berpengaruh terhadap terbentuknya hubungan interpersonal yang baik antara pimpinan dan guru. Hubungan yang harmonis akan menciptakan komunikasi yang efektif dalam organisasi sekolah sehingga berbagai permasalahan yang muncul dapat diselesaikan secara bersama-sama. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada meningkatnya perilaku kerja guru. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Jayanti & Indrawati (2025) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan melayani memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Adapun, Penelitian yang dilakukan oleh Affandi (2023), Purwandari (2016), Agustinawati & Darmawan (2024), Pala'langan (2021), Pratiwi & Idawati (2019). Kepemimpinan Melayani berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, semakin baik penerapan kepemimpinan yang melayani oleh kepala sekolah, maka semakin baik pula perilaku kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih humanis, terbuka, demokratis, dan berorientasi pada pelayanan guna meningkatkan perilaku kerja guru secara optimal.

Pengaruh Ketahananmalangan terhadap Perilaku Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Ketahananmalangan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi linear sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 108,685 + 0,160X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Ketahananmalangan akan meningkatkan Perilaku Kerja sebesar 0,160. Hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,510 lebih besar dari t tabel sebesar 1,987 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Ketahananmalangan terhadap Perilaku Kerja guru SMA dan SMK Muhammadiyah di Kecamatan Seberang Ulu I dan II Palembang. Ketahananmalangan merupakan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai kesulitan, tekanan, hambatan, dan tantangan yang terjadi dalam kehidupan maupun pekerjaan. Dalam dunia pendidikan, guru sering menghadapi berbagai tantangan seperti beban administrasi, perubahan kurikulum, tuntutan profesionalisme, perbedaan karakter peserta didik, hingga tekanan pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, ketahananmalangan menjadi salah satu faktor penting yang harus dimiliki guru agar mampu bertahan dan tetap bekerja secara optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat ketahananmalangan tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan emosi, menyelesaikan masalah, serta tetap semangat dalam menjalankan tugas meskipun menghadapi tekanan pekerjaan. Guru yang tangguh tidak mudah menyerah terhadap kesulitan dan selalu berusaha mencari solusi atas setiap permasalahan yang dihadapi. Kondisi ini berdampak positif terhadap perilaku kerja guru di sekolah. Secara deskriptif, variabel Ketahananmalangan memiliki nilai rata-rata sebesar 131,8462 dengan mayoritas responden berada pada kategori sedang sebesar 61,50%. Sebanyak 16 responden atau 17,60% berada pada kategori tinggi dan 19 responden atau 20,90% berada pada kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan, meskipun masih diperlukan peningkatan dalam pengembangan ketahanan diri guru. Nilai standar deviasi sebesar 12,25282 menunjukkan bahwa data variabel Ketahananmalangan memiliki penyebaran yang baik dan cenderung normal. Hal ini juga diperkuat dengan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,148 lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program IBM SPSS Statistics diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,757. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel ketahananmalangan (X_2) dengan perilaku kerja (Y) berada pada kategori kuat. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi yang berada pada interval 0,60–0,799 sesuai dengan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2022). Dengan demikian dapat dipahami bahwa semakin tinggi ketahananmalangan yang dimiliki guru, maka perilaku kerja yang ditunjukkan juga akan semakin baik. Nilai standar error of estimate sebesar 8,39299 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin kecil nilai standar error of estimate, maka model regresi yang digunakan semakin baik dalam memprediksi hubungan antara variabel penelitian. Oleh sebab itu, nilai tersebut mengindikasikan bahwa model regresi pada penelitian ini cukup baik untuk menjelaskan pengaruh ketahananmalangan terhadap perilaku kerja.

Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,572 atau 57,2%. Nilai tersebut mengandung makna bahwa variabel ketahananmalangan (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap perilaku kerja (Y) sebesar 57,2%, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa ketahananmalangan memiliki peranan yang cukup besar dalam membentuk perilaku kerja guru. Ketahananmalangan yang baik akan membantu guru untuk tetap menjaga kualitas kerja dalam kondisi apapun. Guru yang memiliki daya tahan tinggi akan lebih mampu mempertahankan disiplin kerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas profesionalnya. Sebaliknya, guru yang memiliki ketahananmalangan rendah cenderung mudah mengalami stres kerja, kehilangan motivasi, dan kurang optimal dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketahananmalangan memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan perilaku kerja guru. Semakin tinggi kemampuan guru dalam menghadapi tekanan dan tantangan, maka semakin baik pula perilaku kerja yang ditunjukkan. Guru akan lebih mampu bekerja secara profesional, memiliki semangat kerja tinggi, serta mampu menjaga kualitas pembelajaran di sekolah.

Penelitian ini juga memperkuat teori yang menyatakan bahwa individu yang memiliki ketahanan diri tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mampu menghadapi berbagai perubahan yang terjadi. Dalam konteks pendidikan, kemampuan guru untuk bertahan dan bangkit dari kesulitan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ulfa (2019) dengan menyatakan bahwa Terdapat pengaruh antara ketahananmalangan dan kepercayaan diri terhadap minat berwirausaha. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Putren (2023) menunjukkan bahwa tingkat ketahananmalangan dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja guru. Adapun, Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Parjianti, dkk (2025) Terdapat pengaruh ketahananmalangan terhadap kinerja guru. Menurut penelitian yang dilakukan Nurhasanah, dkk (2025) Ada pengaruh yang positif dan signifikan ketahananmalangan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat ketahananmalangan guru, maka semakin baik pula perilaku kerja yang ditunjukkan dalam

menjalankan tugas sebagai pendidik. Oleh karena itu, sekolah perlu memberikan dukungan melalui pelatihan, motivasi, pembinaan mental, dan pengembangan profesionalisme agar guru memiliki ketahanan diri yang lebih baik dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.

Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani dan Ketahananmalangan terhadap Perilaku Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 102,553 + 0,067X_1 + 0,140X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang Melayani dan Ketahananmalangan secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap Perilaku Kerja guru. Hasil pengujian hipotesis simultan (uji-F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 22,455 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,10 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan yang Melayani dan Ketahananmalangan terhadap Perilaku Kerja guru SMA dan SMK Muhammadiyah di Kecamatan Seberang Ulu I dan II Palembang. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics diperoleh nilai korelasi ganda (R) sebesar 0,819. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan yang melayani (X_1) dan ketahananmalangan (X_2) terhadap perilaku kerja (Y) berada pada kategori sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai korelasi berada pada interval 0,80–1,000 sesuai dengan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2022). Dengan demikian dapat dipahami bahwa semakin baik kepemimpinan yang melayani serta semakin tinggi ketahananmalangan yang dimiliki guru, maka perilaku kerja guru juga akan semakin meningkat.

Nilai standar error of estimate yang diperoleh sebesar 7,40811 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi terhadap variabel dependen. Nilai tersebut tergolong cukup kecil, sehingga dapat diartikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam memprediksi pengaruh variabel independen terhadap perilaku kerja. Semakin kecil nilai standar error of estimate, maka semakin baik pula ketepatan model regresi yang digunakan. Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,671 atau 67,1%. Nilai tersebut mengandung arti bahwa variabel kepemimpinan yang melayani (X_1) dan ketahananmalangan (X_2) secara simultan mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap perilaku kerja (Y) sebesar 67,1%, sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja guru dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal dalam penelitian ini adalah kepemimpinan yang melayani yang diterapkan kepala sekolah, sedangkan faktor internal adalah ketahananmalangan yang dimiliki guru. Kedua faktor tersebut saling mendukung dan berperan penting dalam membentuk perilaku kerja guru yang positif.

Kepemimpinan yang melayani mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan penuh dukungan. Kepala sekolah yang melayani akan memberikan perhatian terhadap kebutuhan guru, membantu menyelesaikan permasalahan kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang baik. Kondisi ini akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru. Di sisi lain, ketahananmalangan membantu guru untuk tetap bertahan dan bekerja secara optimal meskipun menghadapi berbagai tantangan dan tekanan pekerjaan. Guru yang memiliki ketahanan diri tinggi akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Ketika guru memiliki ketahanan diri yang baik dan didukung oleh kepemimpinan yang melayani, maka perilaku kerja guru akan meningkat secara maksimal. Perilaku kerja yang baik tercermin melalui disiplin kerja, tanggung jawab, loyalitas, kerja sama, komitmen terhadap tugas, serta kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesional secara optimal. Guru yang memiliki lingkungan kerja positif dan kemampuan bertahan yang baik akan lebih mudah menunjukkan perilaku kerja yang produktif dan profesional.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan perilaku kerja guru tidak dapat dilakukan hanya melalui satu faktor saja, tetapi perlu didukung oleh kombinasi faktor kepemimpinan dan faktor individu guru itu sendiri. Kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih melayani dan mendukung guru, sedangkan guru perlu meningkatkan kemampuan ketahanan dirinya agar mampu menghadapi tantangan dunia pendidikan yang terus

berkembang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parjianti, dkk (2025) Terdapat pengaruh yang signifikan self efficacy dan ketahananmalangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Menurut penelitian yang dilakukan Nurhasanah, dkk (2025) Ada pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik dan ketahananmalangan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun, pendapat Arifin, dkk (2024) mengungkapkan bahwa servant leadership kepala sekolah dan kompetensi guru secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Prasetyono dan Ramdyana (2020) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Serta, adapula pendapat dari Saktinegara, dkk (2016) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja.

Dengan demikian, Kepemimpinan yang Melayani dan Ketahananmalangan merupakan dua faktor penting yang secara bersama-sama dapat meningkatkan Perilaku Kerja guru pada SMA dan SMK Muhammadiyah di Kecamatan Seberang Ulu I dan II Palembang. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut perlu terus dikembangkan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parjianti, dkk (2025) Terdapat pengaruh yang signifikan self efficacy dan ketahananmalangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Menurut penelitian yang dilakukan Nurhasanah, dkk (2025) Ada pengaruh yang positif dan signifikan supervisi akademik dan ketahananmalangan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun, pendapat Arifin, dkk (2024) mengungkapkan bahwa servant leadership kepala sekolah dan kompetensi guru secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Prasetyono dan Ramdyana (2020) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Serta, adapula pendapat dari Saktinegara, dkk (2016) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja. Dengan demikian, Kepemimpinan yang Melayani dan Ketahananmalangan merupakan dua faktor penting yang secara bersama-sama dapat meningkatkan Perilaku Kerja guru pada SMA dan SMK Muhammadiyah di Kecamatan Seberang Ulu I dan II Palembang. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut perlu terus dikembangkan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mutu pendidikan di sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil analisis, dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani dan ketahananmalangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja guru pada SMA dan SMK Muhammadiyah se-Kecamatan Seberang Ulu I dan II. Secara parsial, kepemimpinan yang melayani terbukti berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,081 > t$ tabel $1,987$. Ketahananmalangan juga berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,510 > t$ tabel $1,987$. Secara simultan, kepemimpinan yang melayani dan ketahananmalangan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja dengan nilai F hitung $22,455 > F$ tabel $3,10$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan yang melayani dan semakin tinggi ketahananmalangan, semakin baik pula perilaku kerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Berdasarkan temuan tersebut, kepala sekolah disarankan untuk memperkuat praktik kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan, pemberdayaan, dukungan, dan pengembangan guru, serta meningkatkan ketahananmalangan dalam menghadapi tekanan dan dinamika organisasi sekolah. Guru juga perlu didorong untuk membangun perilaku kerja yang disiplin, kolaboratif, adaptif, dan inovatif. Pada tingkat kebijakan, pengelola pendidikan dan organisasi Muhammadiyah perlu menyediakan program pengembangan kepemimpinan dan penguatan kapasitas psikologis kepala sekolah secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas lokasi dan jumlah sampel, menambahkan variabel lain seperti iklim organisasi, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, serta menggunakan desain longitudinal atau metode campuran agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh kepala sekolah, guru, dan pihak terkait pada SMA dan SMK Muhammadiyah se-Kecamatan Seberang Ulu I dan II yang telah memberikan dukungan dan partisipasi selama penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pembimbing serta rekan akademik yang telah memberikan arahan, masukan, dan dukungan dalam penyusunan serta penyempurnaan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Melayani terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepercayaan Organisasi. *Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia* Volume 01 No 01, 25-31.
- Agustianawati, Z., Darmawan, D. (2024). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Guru. *Tarunaedu: Journal of Education and Learning*. Vol. 01 No. 01, 80-97.
- Annabelle, J., Febriantina, S., Marsofiyanti, M. (2023). Perilaku Kerja Inovatif Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan : Seroja* Vol. 2 No. 3, 139-150.
- Arifin, Y., Rustandi, Y., Rahayu, K. (2024). Kinerja Guru Ditinjau Dari *Servant Leadership* Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Di Smk Pasundan Kota Bandung Dan Cimahi. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* Vol. 7, No. 4.
- Asbari, M., Santoso, P., Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIM UPB : Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 8 No.1, 7-15.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Education.
- Fatmawati, I. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Jurnal Revorma* Vol.2 No. 2, 39-55.
- Hardiyanto, H., Hidayat, H., Zulkifli, Z. (2021). Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* Vol. 7 No. 1, 112-119.
- Jayanti, R., Indrawati, E. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Ketangkasan Belajar terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Psikologi* Vol 23 No 1, 6-20.
- Nurhasanah, Wardiah, D., Rahman, A. (2024). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Ketahananmalangan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Seberang Ulu 1 Palembang. *Alignment : Journal of Administration and Educational Management* Volume 7, Nomor 2, 1-14.
- Pala'langan, A. (2021). Pengaruh *servant leadership*, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 9, No. 2, 223-231.
- Parjianti, N., Arafat, Y., Rahman, A. (2025). Pengaruh Self Efficacy Dan Ketahananmalangan Terhadap Kinerja Guru di TK/PAUD Se Kecamatan Pangkalanbaru. *Advances In Education Journal*, Volume 2, 255-265.
- Pratiwi, E., Idawati, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan* Volume 7, Nomor 1, 85-93.
- Purwandari, L. (2016). Pengaruh *Servant Leadership* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putren, I. (2023). Pengaruh Ketahananmalangan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Dasar Swasta Di Kecamatan Cilandak Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business* Vol. 6, No. 4, 803-810.
- Saktinegara, J. R., Wardana, I. M., Riana, I.G. (2016). Menguji Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5 No. 10.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Tambunan, M. P. (2016). Pengaruh servant leadership dan kinerja guru terhadap efektivitas program tahunan sekolah dasar swasta. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2), 1–12.
- Ulfa, F. (2019). Pengaruh Ketahananmalangan dan Kepercayaan Diri Terhadap Minat Berwirausaha. *Psikoborneo*, Vol 7, No 3, 475-481.