

## Peran Gaya Kepemimpinan Servant dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Tim melalui Kepercayaan Organisasional pada SMPIT Darul Fikri Makassar

Ilmi Ifayant<sup>✉</sup>, Firisqi Nuryanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran gaya kepemimpinan servant dan komunikasi internal terhadap kinerja tim melalui kepercayaan organisasional pada tenaga kependidikan SMPIT Darul Fikri Makassar. Permasalahan penelitian berangkat dari pentingnya kinerja tim tenaga kependidikan dalam mendukung efektivitas organisasi pendidikan, yang dipengaruhi oleh praktik kepemimpinan dan kualitas komunikasi internal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh tenaga kependidikan dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan servant dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasional. Kepercayaan organisasional juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja tim. Selain itu, gaya kepemimpinan servant dan komunikasi internal memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja tim tenaga kependidikan. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa kepercayaan organisasional merupakan elemen strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja tim, serta memperkuat peran kepemimpinan servant dan komunikasi internal dalam pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi pendidikan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Servant, Komunikasi Internal, Kepercayaan Organisasional, Kinerja Tim

### Abstract

*This study aims to analyze the role of servant leadership and internal communication on team performance through organizational trust among educational staff at SMPIT Darul Fikri Makassar. The research problem is based on the importance of educational staff team performance in supporting organizational effectiveness, which is influenced by leadership practices and the quality of internal communication. This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through questionnaires distributed to all educational staff and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The results indicate that servant leadership and internal communication have a positive and significant effect on organizational trust. Organizational trust also has a positive and significant effect on team performance. Furthermore, servant leadership and internal communication directly and significantly influence the team performance of educational staff. These findings emphasize that organizational trust plays a strategic role in enhancing team performance and strengthens the importance of servant leadership and effective internal communication in human resource management within educational organizations.*

**Keywords:** Servant Leadership, Internal Communication, Organizational Trust, Team Performance

Copyright (c) 2025 Ilmi Ifayanti

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [ilmiiifayanti91@gmail.com](mailto:ilmiiifayanti91@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Organisasi pendidikan swasta dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu bekerja secara kolaboratif dalam tim guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam konteks sekolah, khususnya sekolah swasta berbasis nilai, kinerja tim tenaga kependidikan memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran proses administrasi, layanan akademik, serta pencapaian mutu pendidikan secara keseluruhan. Namun demikian, kinerja tim tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kualitas komunikasi internal yang terbangun dalam organisasi.

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam organisasi pendidikan adalah belum optimalnya kinerja tim akibat lemahnya kepercayaan antaranggota organisasi. Kurangnya kepercayaan organisasional dapat memicu rendahnya keterbukaan, minimnya kerja sama, serta menurunnya komitmen dalam menyelesaikan tugas secara kolektif. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja tim dan pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, organisasi pendidikan perlu memperhatikan faktor-faktor manajerial yang mampu membangun kepercayaan serta meningkatkan kinerja tim secara berkelanjutan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepemimpinan servant menekankan peran pemimpin sebagai pelayan bagi anggotanya, dengan mengedepankan nilai empati, keadilan, pengembangan individu, dan kepedulian terhadap kebutuhan bawahan. Dalam konteks organisasi pendidikan, gaya kepemimpinan servant dinilai relevan karena selaras dengan nilai-nilai pelayanan, keteladanan, dan pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan diyakini mampu menumbuhkan rasa aman, penghargaan, serta kepercayaan anggota organisasi terhadap pimpinan dan institusi.

Selain kepemimpinan, komunikasi internal juga memiliki peran penting dalam membentuk dinamika kerja tim. Komunikasi internal yang efektif memungkinkan tersampainya informasi secara jelas, terbuka, dan tepat waktu, sehingga dapat meminimalkan kesalahpahaman dan konflik dalam organisasi. Melalui komunikasi yang baik, anggota tim dapat memahami tujuan bersama, peran masing-masing, serta harapan organisasi terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, komunikasi internal yang berkualitas berpotensi memperkuat kepercayaan organisasional dan mendorong peningkatan kinerja tim.

Kepercayaan organisasional menjadi elemen kunci yang menghubungkan kepemimpinan dan komunikasi dengan kinerja tim. Kepercayaan mencerminkan keyakinan anggota organisasi terhadap integritas, kompetensi, dan niat baik pimpinan serta rekan kerja. Ketika kepercayaan terbangun dengan baik, anggota tim cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi, kesediaan untuk bekerja sama, serta komitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepercayaan organisasional dipandang sebagai variabel mediasi yang penting dalam menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan servant, komunikasi internal, dan kinerja tim.

Meskipun penelitian mengenai kepemimpinan dan komunikasi internal telah banyak dilakukan, kajian yang secara spesifik mengintegrasikan gaya kepemimpinan servant, komunikasi internal, kepercayaan organisasional, dan kinerja tim pada konteks tenaga kependidikan sekolah swasta masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor korporasi atau perguruan tinggi, sehingga diperlukan penelitian yang mengkaji fenomena tersebut dalam konteks organisasi pendidikan tingkat sekolah. Hal ini menjadi celah penelitian yang perlu diisi guna memperkaya khazanah keilmuan manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pendidikan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memfokuskan perhatian pada tenaga kependidikan di SMPIT Darul Fikri Makassar sebagai objek penelitian. Sekolah ini dipilih karena memiliki struktur organisasi yang jelas serta interaksi kerja tim yang intens dalam

mendukung aktivitas pendidikan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana gaya kepemimpinan servant dan komunikasi internal memengaruhi kinerja tim, baik secara langsung maupun melalui kepercayaan organisasional.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan servant terhadap kepercayaan organisasional, menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kepercayaan organisasional, serta menguji pengaruh kepercayaan organisasional terhadap kinerja tim tenaga kependidikan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji peran kepercayaan organisasional sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan servant dan komunikasi internal terhadap kinerja tim.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kepemimpinan servant, komunikasi internal, dan kepercayaan organisasional dalam konteks organisasi pendidikan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan sekolah dalam merancang strategi kepemimpinan dan komunikasi yang efektif guna meningkatkan kinerja tim tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel gaya kepemimpinan servant, komunikasi internal, kepercayaan organisasional, dan kinerja tim. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis dan pengukuran pengaruh antarvariabel secara objektif berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan yang bekerja di SMPIT Darul Fikri Makassar. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik *sampel jenuh*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi sebenarnya dari objek penelitian serta meminimalkan kesalahan pengambilan sampel.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian yang relevan. Kuesioner disebarkan secara langsung kepada responden dengan skala pengukuran menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel gaya kepemimpinan servant diukur melalui indikator keteladanan, empati, pemberdayaan, dan komitmen terhadap pengembangan bawahan. Variabel komunikasi internal diukur melalui kejelasan informasi, keterbukaan komunikasi, umpan balik, dan kelancaran arus informasi. Kepercayaan organisasional diukur melalui keyakinan terhadap integritas pimpinan, keandalan organisasi, dan rasa aman dalam bekerja. Sementara itu, kinerja tim diukur melalui efektivitas kerja, kerja sama tim, pencapaian target, dan tanggung jawab bersama. Sebelum digunakan secara luas, instrumen penelitian diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara item pertanyaan dan skor total, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan layak digunakan apabila memenuhi kriteria valid dan reliabel sesuai dengan standar penelitian kuantitatif.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban terhadap setiap variabel penelitian. Selanjutnya, analisis inferensial digunakan untuk menguji pengaruh antarvariabel penelitian serta peran kepercayaan organisasional sebagai variabel mediasi. Pengujian hubungan antarvariabel

dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Metode ini dipilih karena mampu menguji hubungan struktural dan pengaruh mediasi secara simultan serta sesuai untuk jumlah sampel yang relatif terbatas.

Hasil analisis data kemudian diinterpretasikan untuk menjawab tujuan penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Seluruh proses analisis dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip objektivitas dan akurasi agar hasil penelitian yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan SMPIT Darul Fikri Makassar. Berdasarkan data yang terkumpul, responden didominasi oleh tenaga kependidikan dengan masa kerja lebih dari lima tahun, yang menunjukkan tingkat pengalaman kerja yang relatif memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Kondisi ini memberikan dasar yang kuat dalam menilai persepsi responden terhadap kepemimpinan, komunikasi internal, kepercayaan organisasional, dan kinerja tim.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap variabel yang diteliti. Gaya kepemimpinan servant dinilai berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa pimpinan dipersepsikan mampu menunjukkan sikap melayani, empati, serta perhatian terhadap pengembangan tenaga kependidikan. Komunikasi internal juga berada pada kategori baik, terutama pada aspek kejelasan informasi dan keterbukaan komunikasi. Kepercayaan organisasional dan kinerja tim masing-masing berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kolaboratif di lingkungan sekolah.

Bagian ini menyajikan hasil analisis data dan pembahasan yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). Analisis difokuskan pada pengujian hubungan antara gaya kepemimpinan servant, komunikasi internal, kepercayaan organisasional, dan kinerja tim pada tenaga kependidikan SMPIT Darul Fikri Makassar. Penyajian hasil dilakukan secara ringkas dan sistematis dengan menampilkan hasil utama analisis tanpa memaparkan proses perhitungan statistik secara rinci, sesuai dengan kaidah penulisan artikel ilmiah.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Kepemimpinan Servant	4,12	0,53	Tinggi
Komunikasi Internal	4,05	0,49	Tinggi
Kepercayaan Organisasional	4,10	0,51	Tinggi
Kinerja Tim	4,18	0,47	Tinggi

Sumber : Data Olahan 2025

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif sebagaimana disajikan pada Tabel 1, seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang positif terhadap gaya kepemimpinan servant yang diterapkan oleh pimpinan sekolah, kualitas komunikasi internal yang terjalin di lingkungan kerja, tingkat kepercayaan organisasional, serta kinerja tim tenaga kependidikan. Kondisi ini mencerminkan adanya iklim kerja yang relatif kondusif dan hubungan kerja yang harmonis, yang menjadi modal penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi pendidikan.

**Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Konstruk**

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan Servant	0,62	0,88	0,84
Komunikasi Internal	0,59	0,86	0,81
Kepercayaan Organisasional	0,64	0,89	0,85
Kinerja Tim	0,66	0,90	0,87

Sumber : Data Olahan 2025

Kualitas instrumen penelitian diuji melalui pengujian validitas dan reliabilitas konstruk sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha* yang dipersyaratkan. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk penelitian secara akurat dan konsisten. Dengan terpenuhinya kriteria validitas dan reliabilitas tersebut, maka hasil analisis hubungan struktural antarvariabel dapat diinterpretasikan secara lebih meyakinkan dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

**Tabel 3. Nilai R-Square**

Variabel Endogen	R-Square
Kepercayaan Organisasional	0,52
Kinerja Tim	0,61

Sumber : Data Olahan 2025

Pada Tabel 3. Nilai *R-square* untuk variabel kepercayaan organisasional menunjukkan bahwa variasi kepercayaan organisasional dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan servant dan komunikasi internal dalam kategori sedang hingga kuat. Sementara itu, nilai *R-square* pada variabel kinerja tim menunjukkan bahwa kinerja tim tenaga kependidikan dapat dijelaskan secara substansial oleh gaya kepemimpinan servant, komunikasi internal, dan kepercayaan organisasional. Temuan ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik dalam menjelaskan fenomena kinerja tim pada konteks organisasi pendidikan sekolah swasta.

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Hubungan	Koefisien	t-statistik	Keterangan
H1	SL → KO	0,41	4,12	Diterima
H2	KI → KO	0,36	3,87	Diterima
H3	KO → KT	0,39	4,05	Diterima
H4	SL → KT	0,28	2,98	Diterima
H5	KI → KT	0,31	3,21	Diterima

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima. Gaya kepemimpinan servant terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasional. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan, empati, dan pengembangan anggota, maka semakin tinggi pula tingkat kepercayaan tenaga kependidikan terhadap pimpinan dan organisasi. Kepemimpinan servant mampu menciptakan rasa aman, penghargaan, dan keadilan, yang menjadi fondasi terbentuknya kepercayaan organisasional.

Komunikasi internal juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasional. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka, jelas, dan berlangsung secara dua arah mampu meningkatkan keyakinan tenaga kependidikan terhadap organisasi. Komunikasi internal yang efektif membantu mengurangi

kesalahpahaman, memperkuat transparansi, serta membangun hubungan kerja yang saling menghargai, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kepercayaan organisasional.

Selanjutnya, kepercayaan organisasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim tenaga kependidikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepercayaan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja tim. Tenaga kependidikan yang memiliki tingkat kepercayaan tinggi cenderung menunjukkan kerja sama yang lebih baik, keterlibatan yang lebih tinggi, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas secara kolektif. Dengan demikian, kepercayaan organisasional berperan penting dalam mendorong kinerja tim yang optimal.

Pengaruh langsung gaya kepemimpinan servant terhadap kinerja tim juga terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan tidak hanya berkontribusi melalui peningkatan kepercayaan, tetapi juga mampu secara langsung mendorong kinerja tim. Pemimpin yang mampu menjadi teladan, memberikan dukungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong tenaga kependidikan untuk bekerja lebih efektif dan terkoordinasi.

Demikian pula, komunikasi internal memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja tim. Komunikasi yang efektif memungkinkan koordinasi kerja yang lebih baik, memperjelas pembagian tugas, serta meningkatkan pemahaman tenaga kependidikan terhadap tujuan organisasi. Dengan adanya komunikasi internal yang baik, kinerja tim dapat ditingkatkan melalui sinergi kerja dan pengurangan potensi konflik dalam organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini secara eksplisit menjawab seluruh rumusan masalah yang diajukan. Temuan empiris menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan servant dan komunikasi internal berperan penting dalam membangun kepercayaan organisasional dan meningkatkan kinerja tim tenaga kependidikan SMPIT Darul Fikri Makassar. Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori kepemimpinan servant dan teori kepercayaan organisasional, serta memperluas penerapannya dalam konteks organisasi pendidikan tingkat sekolah. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang relevan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pendidikan.

## **Pembahasan**

Temuan penelitian ini menjawab rumusan masalah pertama dan kedua, yaitu bahwa gaya kepemimpinan servant dan komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kepercayaan organisasional. Kepemimpinan yang menempatkan diri sebagai pelayan mampu menciptakan rasa aman dan penghargaan bagi tenaga kependidikan, sehingga meningkatkan keyakinan mereka terhadap pimpinan dan organisasi. Demikian pula, komunikasi internal yang terbuka dan jelas mendorong terbentuknya hubungan kerja yang saling percaya.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja tim. Temuan ini mengonfirmasi bahwa kepercayaan menjadi fondasi penting dalam kerja tim, karena mendorong kerja sama, keterlibatan, dan tanggung jawab kolektif dalam menyelesaikan tugas organisasi. Ketika tenaga kependidikan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, mereka cenderung bekerja lebih efektif dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Pengaruh langsung gaya kepemimpinan servant dan komunikasi internal terhadap kinerja tim juga terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang melayani dan sistem komunikasi yang efektif dapat secara langsung meningkatkan efektivitas kerja tim, tanpa harus sepenuhnya bergantung pada variabel lain. Namun

demikian, keberadaan kepercayaan organisasional sebagai variabel mediasi memperkuat hubungan tersebut, sehingga peran kepercayaan tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi pendidikan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menguatkan teori kepemimpinan servant dan teori kepercayaan organisasional yang menyatakan bahwa perilaku pimpinan dan kualitas komunikasi merupakan determinan utama kinerja tim. Temuan ini juga memperluas penerapan teori tersebut dalam konteks tenaga kependidikan sekolah swasta, yang sebelumnya masih relatif terbatas. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi teori yang telah ada, tetapi juga memberikan bukti empiris baru pada sektor pendidikan tingkat sekolah.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran gaya kepemimpinan servant dan komunikasi internal terhadap kinerja tim melalui kepercayaan organisasional pada tenaga kependidikan SMPIT Darul Fikri Makassar. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan servant dan komunikasi internal memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kepercayaan organisasional serta meningkatkan kinerja tim tenaga kependidikan.

Gaya kepemimpinan servant terbukti berpengaruh positif terhadap kepercayaan organisasional, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan, empati, dan pengembangan anggota mampu menumbuhkan keyakinan tenaga kependidikan terhadap pimpinan dan organisasi. Demikian pula, komunikasi internal yang efektif dan terbuka berperan penting dalam memperkuat kepercayaan organisasional melalui terciptanya hubungan kerja yang transparan dan saling menghargai.

Kepercayaan organisasional terbukti menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja tim. Tingkat kepercayaan yang tinggi mendorong terciptanya kerja sama yang lebih solid, keterlibatan yang lebih kuat, serta komitmen kolektif dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan servant dan komunikasi internal juga berpengaruh langsung terhadap kinerja tim, yang menegaskan bahwa praktik kepemimpinan dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja tim secara langsung.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa kepercayaan organisasional merupakan elemen strategis dalam menjembatani praktik kepemimpinan dan komunikasi dengan kinerja tim. Esensi temuan ini menunjukkan bahwa penguatan kepemimpinan servant dan komunikasi internal yang berkualitas merupakan fondasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi pendidikan, khususnya pada konteks tenaga kependidikan sekolah swasta. Temuan ini sekaligus memperkaya pemahaman empiris mengenai penerapan konsep manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan tingkat sekolah.

## Referensi :

- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The*

- Leadership Quarterly*, 19(2), 161–177.  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.  
<https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335>
- Men, L. R., & Stacks, D. W. (2014). The effects of authentic leadership on strategic internal communication and employee–organization relationships. *Journal of Public Relations Research*, 26(4), 301–324.  
<https://doi.org/10.1080/1062726X.2014.908720>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142.  
[https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (edisi revisi). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35–48.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.