

Pengaruh Servant Leadership dan Intrinsic Motivation Terhadap Kinerja Guru di SDN 174 Pasir Impun Kota Bandung

Felicia Aquilla¹, Muji Rahayu²
leshamaquilla@gmail.com, mrahayu@stan-im.ac.id^{1*}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Stan Im,
Jl. Belitung No. 07 Bandung ^{2,3}

Abstrak

This research aims to examine the influence of servant leadership and intrinsic motivation on teacher performance at SDN 174 Pasir Impun, Bandung City. Saturated samples, or all members of the population sampled, are used in the sample computing approach. Overall, 46 people participated in the poll. The data collection technique uses a questionnaire. Descriptive and verification analysis are included in quantitative research techniques. The results of the hypothesis test show that the influence of servant leadership and intrinsic motivation has a significant and positive effect on performance. This shows how effective performance can be achieved at a high level of servant leadership and intrinsic motivation.

Keywords: intrinsic motivation, performance, servant leadership.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Dalam hal ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia secara langsung berdampak pada peningkatan standar akademik, dalam hal ini akan dibahas efektivitas kinerja guru. Dengan menggunakan berbagai strategi untuk mencapai kinerja, Departemen Pendidikan berkolaborasi dengan sekolah-sekolah untuk meningkatkan standar pengajaran. Kinerja adalah hasil kegiatan yang dilakukan oleh orang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan arahan untuk memenuhi kewajiban etika dan hukum serta mencapai tujuan organisasi. Pentingnya indikator kinerja yang terdefinisi dengan baik dan evaluasi kinerja yang obyektif dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas (Prasetyono & Ramdayana, 2020).

(Pala'lgan, 2021) Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional dan pedagogik mereka. Proses pembelajaran yang efektif dapat diciptakan dan dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang kuat, dan mereka juga dapat menilai hasil pembelajaran dengan cara yang sesuai. Selain itu, kemampuan profesional guru, termasuk penguasaan materi pelajaran dan inovasi dalam pengajaran, sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Pendidik yang memiliki kompetensi pedagogik yang kuat mampu merencanakan dan melaksanakan prosedur pembelajaran secara efisien dan dapat menilai tujuan pembelajaran secara efektif. Sementara itu (Bakry & Syamril, 2021) Baik proses pembelajaran yang sebenarnya maupun hasil belajar siswa merupakan indikator efektivitas seorang guru. Untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi belajar siswa, Bakry dan Syamril menggarisbawahi pentingnya strategi pembelajaran yang berpusat pada siswa dan penggunaan berbagai teknik pengajaran yang mutakhir. Sejumlah elemen, seperti *servant leadership* dan *intrinsic motivation* dapat diperkirakan akan meningkatkan kinerja.

Ada beberapa hubungan antara “Pengaruh *servant leadership* dan *intrinsic motivation*”. Dalam analisis yang dipublikasikan di “*Journal of Applied Psychology*” mereka menyimpulkan bahwa *servant leadership* secara konsisten terkait dengan hasil positif dalam kinerja karyawan dan organisasi. Mereka menyoroti bahwa *servant leadership* memperkuat budaya organisasi yang suportif dan kolaboratif, yang merupakan kunci untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Eva et al. 2019).

Studi yang dilakukan oleh Tone pada tahun 2018 menemukan bahwa *intrinsic motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berikut beberapa poin utama penelitiannya: 1. Meningkatkan kinerja individu (*intrinsic motivation* memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Ketika seseorang termotivasi secara intrinsik Mereka cenderung lebih fokus dan berkomitmen terhadap tugas yang ada. Sebab, mereka menemukan kepuasan dan kebahagiaan pada pekerjaan itu sendiri bukan hanya pada hasil akhirnya). 2. Keterlibatan dan komitmen (orang dengan *intrinsic motivation* yang tinggi menunjukkan keterlibatan dan komitmen yang lebih besar terhadap tugasnya. Mereka cenderung bekerja keras dan menunjukkan ketahanan bahkan ketika menghadapi tantangan atau hambatan). 3. Kreativitas dan inovasi (*intrinsic motivation* berkaitan dengan peningkatan kreativitas dan inovasi. Ketika orang-orang menikmati apa yang mereka lakukan mereka cenderung berpikir *out of the box* dan menghasilkan solusi inovatif terhadap masalah). 4. Pembelajaran berkelanjutan (individu yang bermotivasi intrinsik cenderung terlibat dalam pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan diri. Mereka mempunyai keinginan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya dalam jangka panjang). 5. Kepuasan kerja (studi Tone juga menemukan bahwa *intrinsic motivation* meningkatkan kepuasan kerja. Ketika orang puas dengan pekerjaannya, mereka mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan organisasi, yang membantu meningkatkan kinerja secara keseluruhan). 6. Kesejahteraan psikologis (Kesehatan psikologis berkorelasi baik dengan *intrinsic motivation*. Orang yang terdorong secara *intrinsic* memiliki kebahagiaan yang lebih besar dan mengurangi stres, yang secara tidak sengaja dapat meningkatkan kinerja mereka).

Secara keseluruhan penelitian Tone pada tahun 2018 menegaskan pentingnya *intrinsic motivation* dalam kaitannya dengan kinerja. Dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung *intrinsic motivation*, organisasi dapat meningkatkan kinerja, kreativitas, kepuasan kerja dan kesejahteraan. Hal ini menunjukkan bahwa menangkap faktor-faktor yang mendukung *intrinsic motivation*, secara otonomi, kendali, dan tujuan yang bermakna, sangat penting untuk keberhasilan dalam jangka panjang.

Namun beberapa temuan penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* tidak memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja. Di antara penelitian tersebut adalah penelitian (Affan et al., 2024) yang menunjukkan bagaimana aspek *servant leadership* mempunyai dampak langsung dan tidak langsung terhadap seberapa baik kinerja guru, dan menurut (Kholidah et al., 2023) analisis literatur ilmiah menunjukkan dampak negatif *servant leadership* terhadap efektivitas kinerja guru. Jumlah data yang terbatas menunjukkan bahwa efektivitas guru dipengaruhi secara tidak langsung oleh *servant leadership*. Menurut penelitian (Emiyanti et al., 2016) *intrinsic motivation* berpengaruh negatif tidak signifikan dan dampaknya dapat merugikan kinerja

Servant Leadership

Robert K. Greenleaf pertama kali memaparkan konsep *servant leadership* dalam bukunya yang terbit tahun 1970, *The Servant as Leader*. Wakil Presiden Perusahaan Telepon dan Telegraf Amerika (AT&T) adalah Robert K. Greenleaf, seseorang yang pertama kali belajar menjadi pelayan adalah contoh *servant leadership*, menurut Greenleaf. Itu semua berasal dari keyakinan naluriah bahwa pelayanan adalah langkah pertama bagi setiap orang yang ingin melayani. Seseorang kemudian memimpin dengan keputusan yang disengaja. Karakteristik utama yang didefinisikan dari konsep *servant leadership* menurut Robert K. Greenleaf diantaranya, penyembuhan, kesadaran, mendengarkan, empati, persuasi, konseptualisasi, pandangan kedepan, manajemen, dedikasi terhadap pengembangan orang lain, dan pembangunan komunitas sebagai ciri-ciri penting.

(Peter G Northouse, 2013) mengemukakan bahwa *servant leadership* merupakan kegiatan mempengaruhi pengikut, dengan pemimpin memperhatikan masalah-masalah yang dihadapi pengikut, peduli pada pengikut, mengembangkan pengikut, mengutamakan pengikut, memberdayakan pengikut, membantu mengembangkan kapasitas pengikut, bersifat etis melayani kepentingan organisasi, kepentingan komunikasi dan kepentingan masyarakat. Sejalan dengan North House, (Garry Yukl, 2018) menjelaskan bahwa *servant leadership* adalah bagaimana memfasilitasi, membangun, dan memberdayakan dan mengembangkan orang lain untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang bermuara pada kesehatan dan kesejahteraan jangka panjang para pengikut. *Servant leadership* memberdayakan para pengikut bukannya menggunakan kekuasaan untuk mendominasi mereka.

10 karakteristik *servant leadership* menurut Greasley & Bocârnea (2014), adalah: 1) Memperhatikan baik-baik saat orang lain berbicara, 2) Berusaha memahami rekan kerja dan menunjukkan empati terhadap mereka, 3) Kapasitas untuk mengembangkan keterikatan emosional, 4) Empati terhadap kegagalan hubungan, 5) Mengamati keadaan dari posisi yang tidak stabil, 6) Membantu orang lain berbeda dengan paksaan yang ada, 7) Visioner dan teliti dalam menafsirkan ajaran sejarah secara metodis, 8) Keadaan saat ini dan potensi dampak jangka panjang dari kesalahan masa lalu, 9) Diberhentikan dan, 10) Komitmen terhadap pengembangan dan penciptaan masyarakat.

Berdasarkan sejumlah temuan penelitian (Saleem-Tanner, 2023) dapat diverifikasi bahwa *servant leadership* dapat meningkatkan kinerja berdasarkan hasil pengujian hipotesis. Selain itu, penelitian oleh (Santosa et al., 2019) yang menunjukkan bagaimana aspek *servant leadership* mempunyai dampak langsung dan tidak langsung terhadap seberapa baik kinerja guru. Sementara itu, penelitian oleh (Pendidikan et al., n.d.) menunjukkan bahwa ciri-ciri *servant leadership* memiliki dampak besar terhadap kinerja. Selain itu, menurut (Santoso & Wibawanta, 2023) temuan penelitian, *servant leadership* secara signifikan dapat meningkatkan kinerja.

Intrinsic Motivation

Pelopori Self-Determination Theory (SDT), Deci dan Ryan mendefinisikan *intrinsic motivation* sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu karena aktivitas itu membawa kesenangan dan kepuasan tersendiri. Mereka berpendapat bahwa *intrinsic motivation* memenuhi persyaratan psikologis penting dari keterhubungan, kompetensi, dan otonomi meningkatkan motivasi intrinsik. Mereka terus

menekankan betapa pentingnya membangun suasana yang mendorong terpenuhinya persyaratan guna meningkatkan *intrinsic motivation*.

(Abbas, 2013) mengatakan Motivasi Intrinsik atau *intrinsic motivation* adalah nilai kombinasi kenikmatan dalam melaksanakan suatu tugas untuk tujuan tertentu. *Intrinsic motivation* yang berfungsi sebagai imbalan (*reward*) dapat dikatakan merupakan perilaku individu ketika melakukan suatu kegiatan, bukan imbalan yang bersifat eksternal. (Adiwinata et al., 2018) Ia mendefinisikan bahwa "*intrinsic motivation* sebagai alasan yang muncul secara alami dalam diri individu dan menjadi aktif atau fungsional tanpa memerlukan rangsangan dari luar". (Pratiwi & Idawati, 2019) *intrinsic motivation* diartikan sebagai motivasi yang berhasil dari dalam diri sendiri. Dapat disimpulkan bahwa *intrinsic motivation* dapat mendorong individu untuk meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab dan pekerjaannya, serta melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan penuh semangat.

Individu terdorong untuk bekerja karena lima alasan, menurut Herzberg dalam Hanifah (2017) diantaranya adalah: 1) Karya itu sendiri (*the piece of work itself*): intensitas hambatan yang dihadapi pegawai dalam bekerja. 2) Kemajuan (*progress*): kemungkinan bahwa karyawan mempunyai kesempatan untuk kemajuan karir, seperti promosi. 3) Tingkat akuntabilitas (*level of accountability*): yang dirasakan atas tugas yang diberikan kepada seorang karyawan. 4) Pengakuan (*recognition*): sejauh mana karyawan menerima penghargaan atas hasil kerja mereka. 5) Prestasi (*achievement*) : potensi pegawai untuk memberikan hasil kerja yang unggul.

Menurut Herzberg dalam Rosidah (2009:241), terdapat beberapa komponen kondisi internal, seperti prestasi, penerimaan akuntabilitas, kemajuan diri karyawan, dan peluang pertumbuhan. Jika kondisi ini terpenuhi, maka hal ini merupakan insentif yang kuat yang akan menghasilkan kinerja yang sangat baik; jika tidak, hal ini tidak menunjukkan bahwa prasyaratnya tidak terpenuhi.

Selain itu, hasil lain dari penelitian sebelumnya, (Sugiarti, 2020) menunjukkan bahwa *intrinsic motivation* memiliki pengaruh yang baik dan patut diperhatikan serta dapat meningkatkan efektivitas guru. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatkan tingkat *intrinsic motivation* di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas mereka. Menurut (Elazhari et al., 2022) variabel *intrinsic motivation* mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru dengan variansi sebesar 74,8%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *intrinsic motivation* di kalangan instruktur akan menyebabkan peningkatan kinerja.

Kinerja Guru

Kinerja guru diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan untuk memenuhi persyaratan organisasi, atau dengan mengikuti norma dan proses yang ditetapkan serta bekerja dalam kondisi dan jam kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Kualitas individu seorang guru termasuk pengetahuan, dorongan, bakat, moral, sikap, dan kemampuan semuanya mempunyai dampak signifikan terhadap pekerjaan yang dilakukan guru. Karakteristik seseorang sangat dipengaruhi oleh jenis organisasi dan stafnya. Seberapa baik kinerja siswanya di kelas dan seberapa efektif seorang guru dalam memimpin kegiatan dan menjaga perhatian siswa untuk membantu mereka mencapai tujuan merupakan faktor utama yang menentukan seberapa baik mereka bekerja sebagai pendidik (Wibowo, 2017; Supardi, 2014; Abbas, 2018).

Kinerja berasal dari istilah utama "kerja", yang diterjemahkan menjadi "prestasi" dari bahasa asing. Namun, kinerja mungkin juga merupakan hasil kerja. Kinerja suatu organisasi merupakan fungsi dari seberapa baik atau buruknya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Lailatussaadah, 2015).

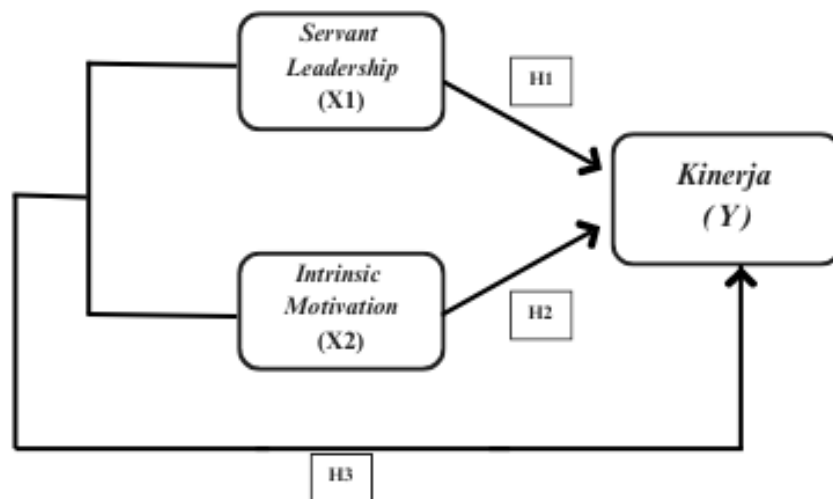
Institusi pendidikan mempunyai tugas untuk terus menumbuhkan dan meningkatkan kinerja guru karena hal ini berkaitan langsung dengan keberhasilan pendidikan dan peserta didik. Hasil nyata dari kerja seorang guru disebut dengan kinerja. Dengan demikian, efektivitas seorang pendidik dapat dievaluasi berdasarkan hasil tugas atau kegiatan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menilai kinerja guru untuk mengetahui apakah peserta sudah menguasai materi pelajaran atau belum mendapat pengajaran sebelumnya (Putro & Rinawati, 2013).

(Sedarmayanti, 2014:198, Adhari 2020:77) mengatakan bahwa kinerja adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan, serta keluaran yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu oleh pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam suatu proyek. Kinerja, sebagaimana didefinisikan dalam rencana strategis perusahaan, adalah sejauh mana suatu program, kebijakan, atau tindakan berkontribusi terhadap pencapaian visi, sasaran, dan sasaran perusahaan. Indikator kinerja merupakan sumber acuan kinerja bagi organisasi. Indikator dinamis adalah pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, yang menunjukkan seberapa baik suatu tujuan telah dicapai.

Berikut adalah beberapa indikator kinerja menurut Glickman, Gordon & Ross-Gordon (2014), yaitu: (a) menciptakan strategi yang metodis dan terdefinisi dengan baik, pelaksanaan pembelajaran; (b) memanfaatkan teknik dan pendekatan yang efisien, dan penilaian dan refleksi; (c) menganalisis dan mempertimbangkan proses dan hasil pembelajaran; (d) Pengembangan profesional: menggunakan inovasi dalam pendidikan dan terlibat dalam kegiatan pengembangan profesional.

Indikator-indikator ini digunakan sebagai acuan untuk menilai kinerja guru dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran. Setiap indikator mencerminkan aspek-aspek penting yang perlu dikuasai oleh guru untuk mencapai kinerja yang optimal dan memberikan dampak positif terhadap perkembangan siswa.

Berdasarkan uraian teori dan data empiris mengenai *servant leadership* dan *intrinsic motivation* dan keterkaitan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja, maka model penelitian ini adalah:



Gambar 1. 1 Model Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada 3 (tiga) asumsi hipotesis, yaitu sebagai berikut:

H₁: kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *servant leadership*

H₂: kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *intrinsic motivation*

H₃: *servant leadership* & *intrinsic motivation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

1. METODE PENELITIAN

Kinerja (variabel terikat), *servant leadership* (variabel bebas), dan *intrinsic motivation* (variabel bebas) merupakan beberapa tujuan penelitian yang diteliti teknik kuantitatif dan analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Prosedur deskriptif dan verifikasi adalah teknik analisis yang digunakan. Tujuan utama dari pendekatan analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran menyeluruh dan akurat tentang variabel dan keadaan yang diselidiki tanpa menarik kesimpulan apa pun tentang penyebabnya. Pada saat yang sama, tujuan utama pendekatan analisis verifikasi adalah untuk mengkonfirmasi korelasi antar variabel dan mengkonfirmasi kelayakan atau non-kelangsungan hipotesis yang diberikan.

Guru merupakan populasi SDN 174 Pasir Impun di Bandung. Untuk periode pengumpulan data tahun 2024, analisis tekstual digunakan untuk menyebarkan kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penyelidikan. Karena seluruh populasi dijadikan sampel, maka strategi pengambilan sampelnya adalah sampling jenuh. 46 populasi di SDN 174 Pasir Impun di kota Bandung menanggapi survei tersebut. Selanjutnya, SPSS 20 digunakan untuk mentabulasi dan menganalisis data yang dikumpulkan.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

	Variabel	Skor	Kriteria	Kesimpulan
X₁	<i>Servant leadership</i>	0,562 – 0,678	>0,278	Valid
X₂	<i>Intrinsic motivation</i>	0,699 – 0,740	>0,278	Valid
Y	Kinerja	0,608 – 0,657	>0,278	Valid

Sumber: pengolahan data primer (2024)

Hasil uji validitas menunjukkan validitas angket penelitian sangat baik. Berdasarkan tabel uji validitas X_1 , X_2 dan Y diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berdasarkan uji signifikan 0,01 dengan nilai r_{tabel} 46 responden = 0,278. Artinya bahwa item-item tersebut diatas valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

	Variabel	Skor	Kriteria	Kesimpulan
X_1	<i>Servant leadership</i>	0,656	$>0,60$	Reliabel
X_2	<i>Intrinsic motivation</i>	0,747	$>0,60$	Reliabel
Y	Kinerja	0,664	$>0,60$	Reliabel

Sumber: pengolahan data primer (2024)

Dapat dilihat dari data tabel 2 bahwa faktor kinerja, *servant leadership* dan *intrinsic motivation* semuanya memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Temuan pengujian menunjukkan validitas instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian terbukti bahwa setiap variabel yang berhubungan dengan kinerja guru, *servant leadership* dan *intrinsic motivation* memenuhi kriteria untuk digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 3. Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SL	46	8	21	11,63	3,768
IM	46	7	23	14,65	3,755
KG	46	11	27	19,20	3,384

Sumber: pengolahan data primer (2024)

Sampel data kinerja guru (Y) yang berjumlah 46 anggota dengan nilai mean sebesar 19,20 dan nilai standar deviasi sebesar 3,384 dapat dilihat pada Tabel 3 di atas. Hal ini menunjukkan bahwa jika simpangan baku rendah dan nilai rata-rata lebih tinggi dari nilai simpangan data, maka akan terjadi pemerataan nilai. Nilai minimumnya adalah sebelas, dan angka terbesarnya adalah dua puluh tujuh.

Skor *servant leadership* (X_1) mempunyai mean sebesar 11,63 dan standar deviasi sebesar 3,768, diketahui berkisar antara 8 hingga 21. Hal ini menunjukkan standar deviasi lebih kecil dari mean.

Nilai *intrinsic motivation* (X_2) sebagai berikut: standar deviasi 3,755, maksimum 23, minimum 7, dan mean 14,65. Data terdistribusi dengan baik dan memiliki volatilitas yang kecil, terlihat dari nilai mean yang lebih besar dari standar deviasi.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (uji F)

Tabel 4. Uji F

Model	F	Sig	Keputusan
Regression	263,825	,000 ^b	Signifikan
Residual			

Sumber: pengolahan data primer (2024)

Nilai signifikansi *servant leadership* (X_1) dan *intrinsic motivation* (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar $0,00 < 0,05$, sesuai temuan uji F (simultan) di atas, diperoleh f hitung sebesar $263,825 > 3,30$. Ini menunjukkan bahwa H_3 disetujui. Hal ini menunjukkan dampak besar *servant leadership* (X_1) dan *intrinsic motivation* (X_2) terhadap kinerja (Y).

Uji Parsial (uji t)

Tabel 5. Uji Parsial (uji t)

Model	B	t	Sig	Keputusan
(Costanta)	8,860	34,366	,000	Signifikan
<i>Servant leadership</i> (X_1)	0,351	10,065	,000	Signifikan
<i>Intrinsic motivation</i> (X_2)	0,981	11,539	,000	Signifikan

Sumber: pengolahan data primer (2024)

Hipotesis (H_1)

Berdasarkan hasil uji t parsial diperoleh nilai t hitung taksiran sebesar $10,065 >$ nilai t tabel $2,039$, dan nilai signifikan pengaruh *servant leadership* (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_{a1} disetujui tetapi H_{01} tidak. Hal ini menunjukkan bagaimana *servant leadership* (X_1) mempunyai dampak yang besar dan bermanfaat terhadap kinerja (Y).

Hipotesis (H_2)

Berdasarkan hasil uji t parsial pengaruh *intrinsic motivation* (X_2) terhadap kinerja guru (Y) mempunyai nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Nilai t hitung $11,539 > t$ tabel $2,039$. H_{01} ditolak, sedangkan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *intrinsic motivation* (X_2) mempunyai pengaruh yang baik dan patut diperhatikan terhadap kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,962 ^a	,925	,921

Sumber: pengolahan data primer (2024)

- R Square = 0,760

Nilai koefisien R.Square (R^2) sebesar $0,925$ atau $92,5\%$ ditampilkan pada Tabel 6. Hal ini menunjukkan bahwa $92,5\%$ faktor yang berkaitan *servant leadership* dan *intrinsic motivation* dapat digunakan untuk menjelaskan efektivitas kinerja. Untuk sementara waktu, variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini akan mempengaruhi variabel-variabel lainnya.

3. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini, yang diperoleh dengan melihat data yang dikumpulkan dari 46 responden, menunjukkan bahwa ciri-ciri *servant leadership* dan *intrinsic motivation* dapat meningkatkan efektivitas guru secara signifikan dan sedikit. Pada saat yang sama, *servant leadership* dan *intrinsic motivation* mempunyai dampak besar terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang diperoleh dengan melihat data yang dikumpulkan dari 46 responden, menunjukkan bahwa ciri-ciri *servant leadership* dan *intrinsic motivation* dapat meningkatkan efektivitas guru secara signifikan atau sedikit. Pada saat yang sama, *servant leadership* dan *intrinsic motivation* mempunyai dampak besar terhadap kinerja.

Servant leadership yang ditandai dengan sifat-sifat seperti empati, mendukung pertumbuhan pribadi, dan kemampuan untuk memberdayakan, terbukti meningkatkan kinerja guru. Guru yang mendapat dorongan dan penghargaan dari atasannya akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan berkinerja lebih baik. Selain itu, *intrinsic motivation* yang mencakup unsur-unsur seperti perasaan berhasil, kepuasan kerja, dan minat yang kuat terhadap tugas mengajar dan juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru yang lebih baik. Guru dengan *intrinsic motivation* yang tinggi biasanya menunjukkan lebih banyak semangat, daya cipta dalam rencana pelajaran mereka, dan toleransi terhadap stres.

Secara keseluruhan, temuan ini menekankan pentingnya pengembangan *servant leadership* di kalangan kepala sekolah serta upaya untuk meningkatkan *intrinsic motivation* terhadap kinerja guru. Inisiatif pelatihan dan pengembangan profesional yang berkonsentrasi pada bidang-bidang ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja guru yang lebih baik secara umum, yang pada akhirnya akan bermanfaat bagi standar pendidikan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Y. (2013). Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi Dan Kinerja Guru. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 10(1), 61. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v10i1.329>
- Adiwinata, D., Triadji, B., & Kuswantoro, M. (2018). PENGARUH PELATIHAN FORMAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Yayasan Pendidikan Informatika Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 113–126. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3862>
- Affan, I., Marwan, M., & Siraj, S. (2024). PENGARUH SERVANT LEADERSHIP , DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI WILAYAH MEUREUBO KABUPATEN ACEH BARAT Pendahuluan (Introduction) Tinjauan Literatur (Literature Review). 5(9), 88–96. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.340>
- Bakry, B., & Syamril, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership terhadap Nilai Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.17977/um025v5i12020p298>
- Elazhari, E., Tampubolon, K., Barham, B., & Parinduri, R. Y. (2022). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i1.308>
- Emiyanti, L., Rochaida, E., Tricahyadinata, I., & Samarinda, U. M. (2016). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DAN KINERJA PEGAWAI Linda. *The Manager Review*, 15–24.
- Kholidah, L. N., Wahyudin, U. W., & Yuhana, Y. Y. (2023). Peran Servant Leadership Terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *GEOGRAPHY: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 11(1), 84. <https://doi.org/10.31764/geography.v11i1.12349>
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(1), 243106.
- Pala'langan, A. Y. (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223–231. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.38875>
- Pendidikan, J. M., Pendidikan, F. I., & Surabaya, U. N. (n.d.). PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR YAYASAN MUHAMMADIYAH SURABAYA Esti Rinengga Asih Muhamad Sholeh , M . Pd.
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108–123. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.28458>
- Pratiwi, E. E., & Idawati, L. (2019). Influence of Service Leadership, Work Satisfaction, and Intrinsic Motivation Against Teacher Performance on Lentera Harapan Sangihe School. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(1), 85–93.
- Putro, S. E., & Rinawati, A. (2013). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5(2), 278–289.
- Saleem-Tanner, M. (2023). Servant leadership. *Ethical Leadership*, 15(1), 247–269.
- 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), 101–108. <https://doi.org/10.26905/pjiap.v4i2.3249>

Santoso, T., & Wibawanta, B. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Kompetensi Pedagogik dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru di Sekolah X. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(11), 8882–8888. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i11.2714>

Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 151–160. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.204>