

***THE EFFECT OF SERVANT LEADERSHIP AND MOTIVATION ON
PERFORMANCE***

(Study on teachers of Muhammadiyah 1 High School in Pontianak)

Annisa Fakhrana

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Rajawali, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Servant Leadership and Motivation on Performance. The subjects and objects in this study were teachers of Pontianak 1 Muhammadiyah High School, acquired 40 people and 40 questionnaires that could be returned. Data is taken in the form of a questionnaire that refers to the Likert scale.

This study uses the Purposive Sampling method. The analysis tool used is Multiple Linear Regression, validity test of instruments using corrected item-total correlation analysis and reliability test using alpha croanbach formula. Based on the analysis that has been done, the results show that the Waiter Leadership has a positive and significant effect on Performance can be seen from the results of t test $0,000 \alpha = 0.05$ and regression coefficient of 5,262 and Motivation positive and significant relationship to Performance can be used from the t test results $\alpha = 0.05$, and the regression coefficient is 2.496.

Keywords: Servant Leadership, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia penting untuk dikelola karena Sumber Daya Manusia adalah salah satu komposisi yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan mengelola Sumber Daya Manusia yang benar maka organisasi atau perusahaan kemungkinan bisa berkembang dengan baik. Namun

jika pengelolaan sumber daya manusianya saja sudah tidak baik maka kemungkinan organisasi atau perusahaan sulit untuk berkembang. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen penting dalam suatu organisasi, maka diperlukan suatu usaha untuk manajemen secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Selain itu, manusia dalam organisasi perusahaan perlu pula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Oleh karenanya, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, mulai dari kemampuan menangkap perubahan lingkungan, melakukan analisa serta mengantisipasi dampaknya terhadap instansi tersebut.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi diimplementasikan dengan pegawai yang bekerja sesuai dengan fungsinya, yang mana akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan organisasi. Tetapi tak hanya pegawai saja, peran pemimpin juga tidak kalah penting. Suatu kepemimpinan sangat diperlukan oleh setiap organisasi karena dengan kepemimpinan yang sesuai dengan harapan bawahan akan memudahkan dalam mengatur bawahan, dan berkomunikasi dalam menyelaraskan tujuan instansi tersebut. Seorang pemimpin organisasi harus mampu menjalin hubungan antara sesama pejabat dan staf tanpa memandang posisi dan keadaan staf atau bawahan.

Guru merupakan seorang pengajar dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Kemudian Guru merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting untuk

kemajuan suatu sekolah. Guru mempunyai tugas seperti mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai – nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan – keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kinerja guru yang baik biasanya meliputi dengan kenaikan jabatan guru yang pada akhirnya menguntungkan semua pihak termasuk guru itu sendiri, siswa termasuk juga yayasan yang bersangkutan. Setiap pemimpin mempunyai peran masing-masing namun setiap keputusan yang dibuat oleh pemimpin untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi/perusahaan.

Sumber daya yang paling penting adalah guru, khususnya guru tetap. Setiap guru tetap dituntut untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran, dan pengabdian kepada masyarakat. Kesulitan para pemimpin yayasan adalah mereka juga harus memimpin guru yang juga senior, yang jabatannya lebih tinggi, atau pengalaman kerjanya lebih banyak.

Demikian pula pada lembaga pendidikan berdasarkan fakta terlihat bahwa di SMA Muhammadiyah 1 Pontianak kini telah banyak diminati masyarakat setelah berganti pemimpin, dari yang dulu sangat kurang diminati oleh masyarakat tapi sekarang masyarakat berbondong-bondong mengejar SMA Muhammadiyah 1 Pontianak. Salah satu penyebab terjadinya situasi tersebut adalah adanya pergantian pemimpin yang berjabat di SMA Muhammadiyah 1 Pontianak.

Fenomena di atas akan mempengaruhi pola kerja dan semangat kerja para guru dan karyawan, dengan kata lain motivasi guru dan karyawan meningkat dan sehingga kinerja yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Pada situasi yang demikian, sangat dibutuhkan peran seorang pemimpin yang mampu untuk membangkitkan motivasi kerja. Peran kepemimpinan disini berkaitan dengan pembuatan kebijakan-kebijakan yang dapat diterima oleh semua pihak. Apabila semua anggota organisasi yaitu guru dan karyawan mempunyai visi dan misi yang sama, maka sangat mudah untuk memicu motivasi mereka agar bekerja lebih baik, sehingga kinerja dapat meningkat.

SMA Muhammadiyah 1 Pontianak merupakan salah satu sekolah yang berada di Pontianak, terletak di JL.Parit Haji Husin II Kota Pontianak. SMA Muhammadiyah 1 Pontianak terus berkembang baik kualitas maupun kuantitasnya. Telah menorehkan kejuaraan di berbagai cabang lomba baik akademis maupun non akademis. Input siswa pun semakin baik demikian juga output SMA Muhammadiyah 1 Pontianak banyak yang diterima di Universitas terbaik. Berbagai prestasi yang telah diukir oleh siswa/siswi SMA Muhammadiyah 1 Pontianak semakin menempatkan posisi SMA Muhammadiyah 1 Pontianak ke sekolah swasta islam peringkat atas, sekolah yang pantas diperhitungkan di Kota Pontianak.

Setiap tahun SMA Muhammadiyah 1 Pontianak selalu mengadakan kegiatan FSO2S setiap tahun yang mewajibkan setiap angkatan dan setiap kelas untuk mengikuti kegiatan lomba-lomba yang telah disiapkan. Biasanya para guru akan datang untuk melihat atau mendukung para siswa/siswi-nya.

Prestasi lain yang sudah diperoleh adalah di bidang olahraga, misalnya memenangkan perlombaan tenis meja, basket, bulu tangkis dan masih banyak lagi. Kemudian SMA Muhammadiyah 1 juga memenangkan debat bahasa Inggris, MTQ yang bisa menambah koleksi piala dan menambah citra baik SMA Muhammadiyah 1 Pontianak.

Dalam SMA Muhammadiyah 1 Pontianak terdapat guru dan kepala sekolah. Guru sendiri terdiri atas guru mata pelajaran. Guru mata pelajaran biasanya bertugas untuk memberikan materi pada setiap kelas yang sudah dibagi. Guru mata pelajaran akan mengajar dengan maksimal dengan mengharapkan siswa/siswinya bisa menjadi lebih berprestasi di sekolah maupun di luar sekolah, namun pada kenyataannya tidak semua siswa/siswi bisa berprestasi karena terkadang siswa/siswi masih labil dalam berfikir. Apalagi jika memasuki semester 6 para siswa/siswi harus mengikuti les tambahan untuk pembekalan mengikuti UN.

Dalam SMA Muhammadiyah 1 juga memiliki staf atau karyawan, misalnya di bidang Tata Usaha (TU) yang memiliki tanggung jawab pekerjaan masing-masing. Misalnya urusan siswa/siswi, urusan kepegawaian, urusan keuangan baik keuangan sekolah maupun gaji guru dan karyawan, urusan sarana dan prasarana sekolah. Kadang 1 orang karyawan merangkap beberapa pekerjaan karena keterbatasan jumlah karyawan. Karyawan harus mengurus guru dan siswa padahal jumlah guru dan siswa tidak sebanding dengan jumlah karyawan dengan siswa yang berjumlah 671 orang dan guru yang berjumlah 53 orang sedangkan karyawan hanya ada 10 orang. Karyawan harus bekerja dengan tepat dan benar

dalam setiap pekerjaan padahal deadline pekerjaannya sangat singkat. Dalam pekerjaannya karyawan juga harus membantu dan mengurus pekerjaan guru, misalnya menangani surat menyurat jika ada guru yang akan mengikuti *workshop*, seminar, atau menghadiri rapat undangan pemerintah kota atau dinas pendidikan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat *gap Research*. Bukti adanya *gap research* dicantumkan pada tabel 1.1 dan 1.2. Adapun perbedaan dari penelitian yang akan saya teliti dengan penelitian yang sebelumnya. Ada penelitian yang akan saya teliti dengan menggunakan judul pengaruh *servant leadership* dan motivasi terhadap kinerja. Penelitian sebelumnya menggunakan judul Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Jadi peneliti mengembangkan ide pemikiran dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka peneliti akan meneliti dan mengambil judul bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan pengaruh motivasi terhadap kinerja pada SMA Muhammadiyah 1 Pontianak untuk mengetahui seberapa tingginya pengaruh pengaruh yang tertera diatas dalam yayasan tersebut.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang ada sebelumnya. Yaitu penelitian oleh Potu, A. (2013) yang berjudul Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan ilmiah sebagai berikut :

1. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Pontianak?
2. Apakah Motivasi Instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Pontianak?

KAJIAN TEORI

1. Servant Leadership

Servant Leadership secara bahasa adalah kepemimpinan yang melayani. Pemimpin yang melayani bisa dikatakan orang dengan rasa kemanusiaan yang tinggi karena bukan menjadi pemimpin untuk dilayani tetapi untuk melayani. Harus ada sejumlah elemen atau pemahaman tentang hidup dalam kepemimpinan berkualitas tinggi karena tanpa karakter pemimpin pelayan ini kepemimpinan dapat tampak menjadi dan sebenarnya menjadi termotivasi untuk melayani diri sendiri dan mementingkan kepentingannya sendiri. Neuschel, (2008)

2. Motivasi

Dalam Kamus Oxford *Advanced Learner* menjelaskan bahwa motivasi berarti alasan seseorang melakukan tindakan, menyebabkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu dan untuk merangsang minat seseorang ingin melakukan sesuatu. Ini tampaknya menjadi penentu tingkat pengabdian

kepada pekerja di organisasi. Menurut Morehead dan Griffin dalam Olusadum & Anulika, (2018), Motivasi adalah kekuatan yang memimpin orang berperilaku dengan cara tertentu. Inilah sebabnya mengapa komponen pertama penguatan (rangsangan) mencatat bahwa respons individu di lingkungan (organisasi) akan sangat bergantung pada rangsangan yang ia rasakan.

Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Servant Leadership adalah suatu kepemimpinan yang melayani yang berasal dari hati untuk melayani. *Servant leadership* benar-benar mampu memicu semangat bekerja pada. Karena perhatian yang diberikan atasan kepada karyawannya membuat karyawan tersebut memiliki motivasi lebih dalam bekerja. Motivasi inilah yang membuat rasa pesimistis pada pekerjaan berkurang yang akan membuat hasil pekerjaan menjadi memuaskan, dari sinilah kinerja karyawan bisa ditingkatkan. Neuschel, (2008)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) yang berjudul *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado* bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Wiratama &

Sintaasih (2013) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Maabuat (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja.

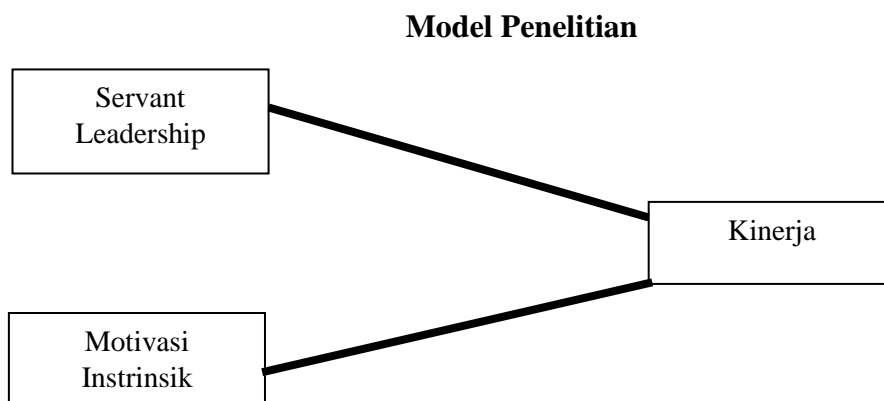
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Menurut Morehead dan Griffin, dalam Olusadum & Anulika, (2018), Motivasi adalah kekuatan yang memimpin orang berperilaku dengan cara tertentu. Inilah sebabnya mengapa komponen pertama penguatan (rangsangan) mencatat bahwa respons individu di lingkungan (organisasi) akan sangat bergantung pada rangsangan yang ia rasakan. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang agar berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu tersebut, yang dikenal dengan faktor motivasional. Luthans, (2011)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) yang berjudul Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Murty dan

Hudiwinarsih (2012) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya) bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, Taroreh (2014) yang berjudul Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunika Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST.Yoseph Di Indonesia bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H2: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja.



Metode Penelitian

Objek penelitian yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah SMA Muhammadiyah 1 Pontianak yang beralamatkan Jalan Parit Haji Husien 2 Pontianak, Kalimantan Barat. Sedangkan yang akan menjadi subjek pada penelitian ini adalah para guru. Populasi merupakan sekumpulan data yang memiliki karakteristik sama yang dijadikan

sebagai objek penelitian. Populasi pada objek yang akan diteliti adalah 53 guru. Sampel yang akan dipilih yaitu guru yang telah mengajar lebih dari 3 tahun, yaitu 40 guru SMA Muhammadiyah 1 Pontianak yang beralamatkan di jalan Parit Haji Husien 2 Pontianak, Kalimantan Barat. Teknik Sampling yang digunakan adalah *Sampling Purposive*, yaitu didasarkan ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

Hasil Dan Pembahasan

1. Uji Kualitas Instrumen

Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini di dalam melakukan uji validitas peneliti menggunakan uji kolerasi bivariate antara masing – masing skor indikator kuesioner dengan total skor konstraknya, dari hasil uji kolerasi bivariate tersebut dapat diketahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Kriteria pengujian validitas yang dinyatakan valid adalah apabila nilai Signifikan (Probabilitas) $> 0,5$ dan dinyatakan tidak valid apabila nilai signifikan (Probabilitas) $< 0,5$ (Ghozali, 2011).

Uji Reliabilias digunakan di dalam penelitian ini untuk mengukur konsistensi dari setiap item pertanyaan pada suatu instrument. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggambarkan *Cronbach Alpha* dengan ketentuan suatu kuesioner dikatakan reliable apabila *Cronbach Alpha* $> 0,6$ (Sewkaran dalam Rahmawati dkk, 2016).

Pengujian reliabilitas dilakuka dengan menggunakan *SPSS* hasil dari uji Reliabilitas. Dari data diatas dapat diketahui bahwa *Servant Leadership Cronbach Alpha* bernilai 0,907, *Motivasi Cronbach Alpha* bernilai 0,780 dan *Kinerja Cronbach Alpha* bernilai 0,715.

Statistik deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram, yang memberikan gambaran mengenai responden penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Servant Leadership*, *Motivasi Intrinsik*, dan *Kinerja*. hasil tanggapan responden terhadap variabel *servant leadership* yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel *servant leadership* sebesar 3 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel *servant leadership* sebesar 4,1, hal ini menunjukkan bahwa *servant leadership* yang dimiliki pimpinan SMA Muhammadiyah 1 Pontianak masuk kedalam kategori tinggi. Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi intrinsik yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel motivasi intrinsik sebesar 3 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel motivasi intrinsik sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel motivasi intrinsik sebesar 4,373, hal ini menunjukkan

bahwa motivasi yang dimiliki guru SMA Muhammadiyah 1 Pontianak masuk kedalam kategori tinggi. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja yang menunjukkan bahwa nilai atau skor minimum yang diberikan responden terhadap variabel kinerja sebesar 3 dan nilai atau skor maksimum yang diberikan responden terhadap variabel kinerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel kinerja sebesar 4,418, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki guru SMA Muhammadiyah 1 Pontianak masuk kedalam kategori sangat tinggi.

A. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen). Suatu model regresi yang baik yaitu tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel bebas (Ghozali, 2018). Berikut ini terdapat tabel hasil uji multikolonieritas:

Tabel 1.1 Uji Multikolonieritas

Variabel	Nilai tolerance	Nilai VIF	Keterangan
<i>Servant Leadership</i>	0,942	1,062	Tidak ada Multikolonieritas
Intrinsic	0,942	1,062	

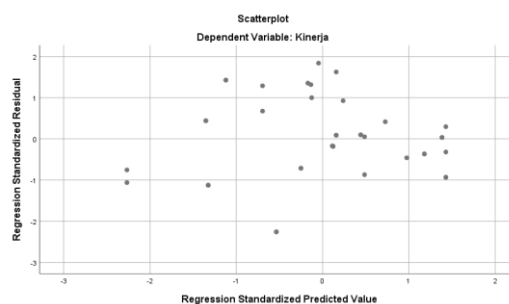
Sumber : Lampiran 4 Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

Dari tabel 1.1 dilihat bahwa nilai Tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan hasil perhitungan VIF tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai < 10 . Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolinieritas.

B. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya perbedaan varian variabel pada model regresi yang dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplots, jika titik-titik yang terdapat pada grafik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, (2018). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Gambar 1.1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran 4 Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

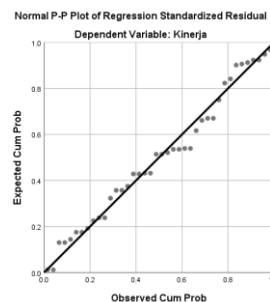
Dari gambar 1.1 dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat

dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

C. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residualnya berdistribusi normal atau tidak di dalam model regresi. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non – parametric Kolmogorov – Smirnov. Berikut hasil uji normalitas pada model regresi:

Gambar 1.2 Uji Normalitas



Sumber: Lampiran 4 Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

Pada gambar 1.2 dapat dilihat bahwa titik – titik pada diagram menyebar disekitar garis diagonalnya tidak menyebar menjauhi garis diagonalnya dan titik – titik tersebut menyebar mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal. Selanjutnya hasil dari uji statistik non parametric Kolmogorov - Smirnov sebagai berikut :

Tabel 1.2 Hasil Uji Normalitas Non Parametrik Kolmogorov - Smirnov

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi Normal

Sumber : Lampiran 4 Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

Dari tabel 1.2 merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji non parametrik Kolmogorov – Smirnov. Hasil pada tabel tersebut menunjukkan nilai Asymp.sig sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

2. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hubungan *Servant Leadership* dan motivasi terhadap kinerja digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Diterima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya *Servant Leadership*, dan motivasi intrinsik secara simultan maupun parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Analisis Regresi Berganda

Variabel	B eta	N ilai t	S ig
<i>Servant Leadership</i>	0 ,607	5 ,262	0 ,00

Motivasi Intrinsik	0 ,288	2 ,496	0 ,017
Adjusted R Square		0,511	

Sumber : Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Pada tabel 1.3 Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda yang terdapat pada tabel di atas, maka dapat dibentuk rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = +5,262x_1 + 2,496x_2$$

A. Uji Regresi Parsial (uji t)

1) *Servant Leadership*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,262 koefisien regresi (beta) 0,607 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05 dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan semakin baik *servant leadership* dari guru SMA Muhammadiyah 1 Pontianak secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja.

2) Motivasi Intrinsik

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,496 koefisien regresi (beta) 0,288 dengan probabilitas (p) = 0,017. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) ≤ 0,05 dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja.

Ini menunjukkan semakin rendah motivasi intrinsik dari guru SMA Muhammadiyah 1 Pontianak secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t $0,000 \leq \alpha = 0,05$ serta koefisien regresinya sebesar 5,262 hasil ini menunjukkan bahwa *Servant Leadership* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Motivasi intrinsik berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t $0,017 \leq \alpha = 0,05$, serta koefisien regresinya sebesar 2,496 hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan, adapun keterbatasan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya di uji dengan data kuantitatif berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden, sehingga hasil penelitian belum menunjukkan secara detail.

2. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, masih ada instrumen yang terkadang dapat menimbulkan bias, dikarenakan jawaban dari responden kadang-kadang ada yang tidak mencerminkan keadaan sesungguhnya.

3. Semua responden dianggap sama, padahal setiap responden memiliki pengalaman mengajar yang berbeda-beda yang mana hal itu mungkin bisa mempengaruhi kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan peneliti yaitu:

1. Bagi Yayasan
 - a) *Servant Leadership* dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh tinggi terhadap kinerja guru, sebaiknya dipertingkatkan lagi guna meningkatkan performa kinerja guru.
 - b) Motivasi dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh tinggi terhadap kinerja guru, sebaiknya dipertahankan guna meningkatkan performa kinerja guru.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran, pertimbangan, atau bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama yaitu mencari pengaruh lain terhadap kinerja karyawan.
- b) Peneliti diharapkan lebih teliti dan mencermati dalam menemukan masalah yang terdapat di yayasan.
- c) Peneliti diharapkan mempertimbangkan faktor seperti latar belakang tingkat pendidikan dan lama mengajar responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, M., & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal* 5 (3), 178-188.
- Akbar, E., & Nurhidayati. (2018). Peningkatan Kinerja Melalui Servant Leadership, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Kabupaten Demak. *EKOBIS Vol.19, No.1*, 35 - 48.
- Arini, A. M., Suryaningsih, M., & Djumiarti, T. (2014). Hubungan Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. *Journal of Public Policy and Management Review; Volume 3, Nomor 4*, 88-97.
- Damara, V. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Alam Sejati. *AGORA Vol. 3, No. 2*, 277-283.
- Dhermawan, A. A., Sudibya, I. G., & Utama, I. W. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, no 2*, 173-184.
- Djastuti, I., Perdhana, M. S., & Saragih, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan (SERVANT LEADERSHIP) dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pengajar (Studi Pada Lembaga Bimbingan Belajar Ganesha Operation). *Jurnal Manajemen*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat*. Semarang: Edisi Kedelapan Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hafidloh, N., & Prasetyawan, Y. Y. (n.d.). Pengaruh Pendidikan Pemakai (Orientasi Perpustakaan) Terhadap Kemampuan Penelusuran Informasi Mahasiswa Angkatan 2015 Di Perpustakaan Program Studi.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Canter for Academic Publishing Service).
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten

- Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, 117-124.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1988). *Management of Organizational Behaviour. Utilizing Human Resource*. New jersey: Prentice Hall Inc.
- Jahidi, I., & Hafid, M. (2017). Transformasional Leadershif Dan Servant Leadership : Tantangan Kepemimpinan Dalam Menghadapi Era Global. *Cosmogov: Jurnal Ilmu Pemerintahan*. Vol 3 No. 2.
- Karunia, R. (2013). Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Xaverius 1 Palembang. *Jurnal Keuangan dan Bisnis* , 76-94.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Katili, M., Nangoi, G., & Gamaliel, H. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Dan Kabupaten Kota Gorontalo. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*, 572 - 582.
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *JURNAL EKSIS Vol.6 No.1*, 1267 – 1439.
- Krajewski, L., Ritzman, L., & Malhotra, M. (2012). *Operations Management, 10th Edition*. USA: Pearson.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to. *Journal of Economic Psychology* 61, 244–258.
- Linawati. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang). *KINERJA, Volume 18, No.1.*, 81-89.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda SULUT UPTD Tondano) . *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01*, 219-231.
- Malhotra, N. K. (2014). *Basic Marketing Research*. England: Pearson Education.

- Margaretha, M., & Prasetio, Y. A. (2012). Pengaruh Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Kecocokan Orangorganisasi Serta Identifikasi Organisasi (Studi Pada Organisasi Kemahasiswaan Di Lingkungan Universitas Kristen Maranatha). *Jurnal Manajemen, Vol.12, No.1*, 45-62.
- Maryono, D., Djalu, S., & Rustandi, S. (2016). Analisis Kinerja Penanganan Keluhan Pelanggan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten. *SMART – Study & Management Research Vol XIII, No.1*, 14-21.
- Mawey, H. E. (2013). Motivasi, Presepsi, dan Sikap Konsumen Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Produk PT.Rajawali Nusiondo Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4*, 791-801.
- Mira, W. S., & Margaretha, M. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen, Vol.11, No.2*, 189-206.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke - VII*, 47-54.
- Muogbo, U. S. (2013). The Influence Of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. *AFRREV IJAH. Vol 2 (3)*, 134-151.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2*, 215 – 228.
- Neuschel, R. F. (2008). *The Servant Leader: Unleashing the Power of Your People, terjemah: Ati Cahyani*. Jakarta: PT. Indeks.
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy, vol. 9*, 53-65.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4*, 1208-1218.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandra, P. A., & Suwandana, G. M. (2018). Pengaruh Servant Leadership Dan Empowerment Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Asa Villa Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1*, 29-55.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4*, 1245-1253.
- Srimulyani, V. A., Hutajulu, K. T., & Madiun, U. W. (2013). Dampak Servant Leadership Terhadap Pembelajaran Organisasi Dan Kinerja Guru: Studi Pada Guru-Guru Sma Dan Smk Se-Kota Madiun. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Volume 1, Nomor 1*, 43-53.
- Suprayetno, I. A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.10, NO. 2,*, 124-135.
- Taroreh, I. M. (2014). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunikas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST.Yoseph Di Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.2 ,No.4*, 90-102.
- Tatilu, J., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2014). Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Galesong Pratama manado. *Jurnal EMBA*, 295-304.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Widiastuti, S. A. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Dari Perspektif Motivasi 9Studi Kasus Balai Kesehatan Masyarakat Magelang). *UPAJIWA VOL. 2 NO. 1*, 22-43.
- Wijayanti, R. A., & Prihatsanti, U. (2014). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Melayani Pimpinan Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru. *Jurnal Empati Vol 3, No 2*, 1-10.

Wiratama, I. N., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2, 126-134.