

**Hubungan Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Pegawai di MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten Cirebon**

*The Relationship between Servant Leadership Styles of School Principals with Employee Work Motivation at MI Hidayatus Shibyan Talun Cirebon Regency*

**Shafana Diva Azka, Masduki Duyat, Ali Hasan**

[shafanadivaazka@mail.syekhnurjati.ac.id](mailto:shafanadivaazka@mail.syekhnurjati.ac.id), [masdukiduyat@syekhnurjati.ac.id](mailto:masdukiduyat@syekhnurjati.ac.id),

[alihan@syekhnurjati.ac.id](mailto:alihan@syekhnurjati.ac.id)

IAIN Syekh Nurjati Cirebon

**Abstract**

*A leader rarely applies a servant leadership style, but in fact there are principals who apply this leadership style but it has not been measured how far the implementation has been applied. The many changes and advances in the field of education so that careful preparation and adaptation are needed for employees; because these two things are one of the factors causing the decline in employee motivation at MI Hidayatus Shibyan Talun Cirebon. This study aims to determine how closely the principal's servant leadership style is related to employee motivation which refers to servant leadership indicators, namely: Love, Empowerment, Vision, Humility, and Trust. Then that refers to employee motivation indicators, namely: Responsible, Challenging Tasks, Encouraging Criticism and Suggestions, Optimistic Spirit, Meticulous and Tenacious, and Innovation and Creative. This study used quantitative methods with 20 respondents who were employees of MI Hidayatus Shibyan Talun Cirebon Regency. Based on the results of the study, a significant relationship was found between the principal's servant leadership style and employee work motivation of 0.001. With a strong degree of correlation (0.60-0.799) and a positive relationship form with a value of 0.672.*

**Keywords:** *Relationship, Leadership Style, Servant Leadership, Work Motivation, Principal, Employee*

Seorang pemimpin jarang sekali yang menerapkan gaya kepemimpinan *servant leadership*, namun pada kenyataannya terdapat kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan tersebut tetapi belum terukur seberapa jauh implementasi yang sudah diterapkan. Banyaknya perubahan dan kemajuan pada bidang pendidikan sehingga diperlukannya persiapan yang matang dan adaptasi bagi para pegawai; karena kedua hal ini menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya motivasi kerja pegawai di MI Hidayatus Shibyan Talun Cirebon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa erat hubungan gaya kepemimpinan *servant leadership* kepala sekolah dengan motivasi kerja pegawai yang merujuk pada indikator *servant leadership* yaitu: *Love, Empowerment, Vision, Humility*, dan *Trust*. Kemudian yang merujuk pada indikator motivasi kerja pegawai yaitu: Bertanggung jawab, Tugas Menantang, Kritik dan saran yang mendorong, Semangat optimis,

Teliti dan Ulet, serta Inovasi dan kreatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 20 responden yang merupakan pegawai MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten Cirebon. Berdasarkan hasil penelitian ditemukannya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan *servant leadership* kepala sekolah dengan motivasi kerja pegawai sebesar 0,001. Dengan derajat hubungan korelasi kuat (0,60-0,799) dan bentuk hubungannya yang positif dengan nilai 0,672.

**Kata Kunci:** Hubungan, Gaya Kepemimpinan, Servant Leadership, Motivasi Kerja, Kepala Sekolah, Pegawai

### A. Pendahuluan

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan merupakan faktor utama untuk meningkatkan performa lembaga. Pada praktiknya kepemimpinan yang baik terbukti memiliki dampak terhadap semua aspek yang ada di lembaga tersebut, kepala sekolah dapat memilih gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk digunakan dan diterapkan pada sekolah yang ia kelola. Karena perkembangan zaman dan karakteristik sekolah juga dapat berpengaruh terhadap keefektifan gaya kepemimpinan yang digunakan, sehingga gaya kepemimpinan yang digunakan bertujuan untuk memimpin lembaga dan juga mengutamakan kepentingan bawahan dan lembaga.

Peran kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk mengarahkan dan mengupayakan sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 5 ayat 5 yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak mendapatkan kesempatan meningkatkan pendidikan sepanjang hayat”.

Fred Luthans mengatakan bahwa “*Leadership cannot exist without the full inclusion, initiatives, and the corporation of employees*”. Yang artinya kepemimpinan tidak dapat ada bila tidak adanya pemasukan penuh, prakarsa, dan korporasi karyawan. Sedangkan kekuasaan berhubungan dengan otoritas dan pengaruh.

Berdasarkan hasil observasi pra-penelitian di MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten Cirebon diketahui bahwa kepala sekolah sudah menerapkan gaya

kepemimpinan *servant leadership* dalam pelaksanaannya berdasarkan karakteristik menurut Spears, yang pada dasarnya gaya kepemimpinan *servant leadership* belum banyak diterapkan pada lembaga satuan pendidikan. Namun dalam penerapan gaya kepemimpinan ini belum adanya pengukuran pasti di sekolah tersebut, sehingga dilakukan penelitian untuk membuktikan seberapa jauh penerapan atau implementasi oleh kepala sekolah. kemudian ditemukan juga banyaknya perubahan dan kemajuan pada bidang pendidikan sehingga diperlukan banyak persiapan dan penyesuaian oleh para pegawai, yang dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja. Sehingga kepala sekolah perlu melakukan sesuatu untuk mempertahankan motivasi kerja pegawai dalam kegiatan belajar mengajar. Serta belum adanya pengukuran pasti terhadap keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan *servant leadership* dengan motivasi kerja pegawai.

### B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:57) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk memperoleh data yang terjadi dimasa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variable dan untuk menguji hipotesis tentang variable sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan (wawancara atau kuisioner) yang tidak mendalam, dan hasil dari

penelitian cenderung untuk digeneralisasikan.

Metode pendekatan yang dipakai pada penelitian ini ialah korelasional. Penelitian korelasi atau korelasional merupakan suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variable atau lebih (M. Yusuf, 2014).

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **1. Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Kepala Sekolah di MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten Cirebon**

Gaya kepemimpinan servant leadership esensinya ialah melayani orang lain, yaitu pelayanan kepada pegawainya, pelanggan, dan masyarakat sebagai prioritas utama dan yang pertama. Greenleaf mendefinisikan servant leadership merupakan seorang pemimpin yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pegawainya, dirinya dan organisasinya. Karena ia mendahulukan hal-hal kepentingan bersama daripada ambisi pribadinya.

Menurut Spears ada sejumlah karakteristik yang terdapat pada seorang pemimpin yang memiliki sikap melayani yaitu mendengarkan pendapat orang lain dengan penuh perhatian, mengidentifikasi serta membantu memperjelas keinginan pegawainya. Berusaha memahami pegawai dan berempati dengan orang disekitarnya, dapat menciptakan penyembuhan emosional dan hubungan pada dirinya serta hubungan dengan orang lain. Memiliki kesadaran untuk memahami isu-isu tentang etika, kekuasaan dan nilai-nilai norma. Lebih berusaha meyakinkan pegawainya dengan penjelasan atau alasan yang logis daripada memaksakan kepatuhan, mampu memahami berbagai masalah dari berbagai perspektif secara visioner. Memiliki ketelitian dalam berbagai hal, menerapkan asas keterbukaan untuk

membangun kepercayaan orang lain, berusaha untuk meningkatkan pertumbuhan pegawai serta menjadi wadah diskusi bagi pegawainya dan juga berbagi macam informasi (Spears: 2010).

Jadi servant leadership adalah orang dengan rasa kemanusiaan yang tinggi, dan memahami bahwa nasib seorang pemimpin itu untuk melayani bukan untuk dilayani. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan beberapa sifat atau indicator seperti: Love, Empowerment, Vision, Humility, and Trust (Dennis: 2004).

Indicator pertama yaitu love, merupakan suatu sifat pertama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (kepala sekolah), agar dapat mengasihi dengan cinta dan kasih sayang terhadap orang lain terkhusus pegawainya. Berdasarkan hasil koesioner yang telah disebarkan indicator love mendapatkan presentase 90% dengan kriteria sangat baik.

Indicator kedua yaitu empowerment, merupakan pemimpin yang mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, serta mendengarkan kritik dan saran orang lain terutama pegawainya. Berdasarkan hasil koesioner yang telah disebarkan indicator empowerment mendapatkan presentase 75,25% dengan kriteria baik.

Indicator ketiga yaitu vision, merupakan sifat pemimpin yang sangat penting. Seorang pemimpin harus menentukan arah organisasi dimasa yang akan datang, sehingga dapat menentukan tujuan dan diwujudkan dengan tindakan yang nyata. Berdasarkan hasil koesioner yang telah disebarkan indicator vision mendapatkan presentase 82,25% dengan kriteria sangat baik.

Indicator keempat yaitu humility, merupakan pemimpin yang menjaga kerendahan hati dengan menunjukkan rasa hormat kepada orang lain, menghargai kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawannya. Berdasarkan hasil koesioner yang telah disebarkan indikator humility

mendapatkan presentase 84,5% dengan kriteria sangat baik.

Indicator terakhir yaitu trust, merupakan kelebihan dari seorang pemimpin yang mendapatkan kepercayaan orang lain serta pegawainya dikarenakan adanya asas keterbukaan dan dapat menjadi media atau wadah diskusi dalam berbagai aspek. Berdasarkan hasil koesioner yang disebarakan indicator trust mendapatkan presentase 87,5% dengan kriteria sangat baik.

Hasil dari perhitungan indicator secara keseluruhan implementasi gaya kepemimpinan servant leadership mendapatkan presentase 84,1% dengan kriteria sangat baik. Menjelaskan hal tersebut dapat dipahami bahwa, gaya kepemimpinan servant leadership kepala sekolah dapat menjadi perhatian bagi berbagai pihak, terkhusus dalam hal kepemimpinan yang dapat dikatakan ideal. Servant leadership merupakan wujud dari seorang pemimpin yang tidak mementingkan kepentingan pribadi tetapi mengutamakan kepentingan pegawainya, bahkan mencakup kepentingan masyarakat secara luas. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Greenleaf bahwa seorang pemimpin yang sukses harus menjadi pelayan, dan seorang pemimpin yang hebat ialah pemimpin yang lebih mengutamakan kepentingan atau kebutuhan orang lain (Spears & Greenleaf: 2002).

### **Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* Kepala Sekolah**

Konsep *servant leadership* pertamakali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 dalam buku *The Servant as leader*. Robert K. Greenleaf merupakan *Vice President American Telephone and Telegraph Company (AT&AT)*. Menurut Spears pemimpin yang melayani merupakan seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan yang dimulai dengan perasaan yang timbul secara alami. Seseorang ingin melayani dan mendahulukan

pelayanan yang dilakukan secara sadar dan dapat mendorong aspirasi serta dorongan untuk memimpin orang lain. (Spears & Greenleaf, 2002) *Servant leadership* merupakan pemimpin yang mengutamakan kebutuhan orang lain, pendapat orang lain dan kepentingan orang lain di atas kepentingan diri sendiri. Yang dimana seseorang tersebut dengan sepenuhnya sadar dalam berkomitmen untuk melayani orang lain.

Secara kritis Greenleaf berpendapat bahwa seorang pemimpin yang sukses harus menjadi pelayan dan pemimpin yang hebat, yang lebih mengutamakan untuk memenuhi kebutuhan orang lain. Jadi fokus dari kepemimpinan melayani bukan pada diri sendiri melainkan orang lain, yang dimana *servant leadership* memberikan banyak pengaruh pada motivasi kerja pada karyawan. Sehingga karyawan dapat melakukan kegiatan yang efektif bagi organisasi, dengan demikian penerapan kepemimpinan *servant leadership* dapat meningkatkan motivasi karyawan secara maksimal (Spears & Greenleaf, 2002). Dapat disimpulkan bahwa *servant leadership* merupakan sikap seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, kepercayaan, pemberdayaan, pertumbuhan, perkembangan, kepentingan, penghargaan, pendapat, dan komunikasi untuk meningkatkan segala aspek kehidupan serta menciptakan organisasi yang lebih baik.

Fred Luthans mengatakan bahwa "*Leadership cannot exist without the full inclusion, initiatives, and the corporation of employees*". Yang artinya kepemimpinan tidak dapat ada bila tidak adanya pemasukan penuh, prakarsa, dan korporasi karyawan. Sedangkan kekuasaan berhubungan dengan otoritas dan pengaruh. Menurut Maryo dan Triyo (Suherman, 2018) mendefinisikan kepemimpinan pendidikan ialah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengatur, menggerakkan, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam

lembaga pendidikan agar pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Scott mendefinisikan kepemimpinan *as the process of influencing the activities of an organized group in its effort toward goals setting and goal achievement*. Yang artinya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisasikan dalam kelompok, yang didalamnya terdapat usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan (Syahril, 2019). Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan upaya mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Yang dimana pemimpin memfasilitasi setiap individu dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman melalui pelatihan, *workshop*, seminar dan lainnya.

#### ***Indikator Servant Leadership***

Menurut Dennis (2004) dalam *Servant Leadership Assessment Instrument* (SLAI) terdapat indikator yang menjadi skala pengukuran *servant leadership* yaitu, sebagai berikut:

##### 1) *Love* (Kasih Sayang)

Kepemimpinan yang mengasihi dengan cinta dan kasih sayang. Cinta yang dimaksud disini ialah dengan melakukan hal yang benar pada waktu yang tepat sebagai landasan pengambilan keputusan terbaik.

##### 2) *Empowerment* (Pemberdayaan)

Mempercayakan kekuasaan pada orang lain serta mendengarkan saran dari para karyawan.

##### 3) *Vision* (Visi)

Menentukan arah organisasi dimasa yang akan datang oleh seorang pemimpin, Visi ini dapat menginspirasi tindakan dan membantu membentuk masa depan organisasi.

##### 4) *Humility* (Kerendahan Hati)

Menjaga kerendahan hati dengan menunjukkan rasa hormat terhadap orang lain (karyawan) dan mengakui kontribusi yang telah dilakukan terhadap tim.

##### 5) *Trust* (Kepercayaan)

*Servant leader* sendiri merupakan orang-orang pilihan yang dipilih berdasarkan suatu kelebihan yang menyebabkan pemimpin tersebut mendapatkan kepercayaan dari karyawannya.

#### ***Pentingnya Servant Leadership***

Dalam buku yang berjudul "*The Leadership Experience*" Draft menjelaskan *servant leadership* adalah kepemimpinan terbaik, yang dimana pemimpin mengutamakan kepentingan, kebutuhan, membantu orang lain untuk tumbuh dan berkembang. Serta memberikan kesempatan untuk individu memperoleh keuntungan secara material dan emosional.

Peran pemimpin sangat penting dalam menciptakan keberhasilan pada tujuan yang telah ditetapkan, karna pemimpin tidak hanya memimpin dan mengatur saja. Melainkan juga memberikan arahan, saran, visi dan misi untuk organisasi atau lembaga tersebut. Peran pemimpin dapat dilihat pada saat berkomunikasi dan mengambil sebuah keputusan.

Jadi, *servant leadership* mampu menciptakan penyembuhan emosional dan hubungan diri, atau hubungan dengan orang lain. Karena hubungan merupakan kekuatan untuk bertransformasi dan berintegrasi. Dengan gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin dapat lebih menumbuhkan kesadaran untuk memahami isu-isu yang melibatkan etika, nilai dan kekuasaan. Sehingga mampu mendengarkan setiap kebutuhan, impian dan harapan dari orang-orang yang dipimpinnya. Serta mengesampingkan ego pribadi demi kepentingan bersama.

Seorang pemimpin juga harus biasa membangun kepercayaan karyawannya. Kepercayaan merupakan faktor terpenting

dalam suatu hubungan pribadi dan profesional. Bahkan menurut Maxwell (2004:169) pemimpin yang bertanggung jawab dalam mengembangkan kepercayaan terhadap dirinya secara aktif dari orang sekitar, dan yang dibangun membutuhkan **TRUST** yaitu:

- 1) T (*Time*) yaitu waktu yang disediakan untuk mendengarkan dan memberikan umpan balik mengenai hasil kerja.
- 2) R (*Respect*) yaitu menunjukkan rasa hormat kepada seseorang untuk mengembalikannya dengan kepercayaan yang ada.
- 3) U (*Unconditional Positif Regad*) yaitu menunjukkan penghormatan tanpa syarat kepada penerimaan kepercayaan atas seseorang.
- 4) S (*Sensitivity*) yaitu kepekaan perasaan dan kebutuhan pemimpin potensial.
- 5) T (*Touch*) yaitu sentuhan atau dorongan berupa motivasi secara langsung kepada seseorang untuk mendapatkan kepercayaannya.

Sehingga untuk menumbuhkan kepercayaan karyawan membutuhkan waktu dan proses yang tidak sebentar. Sehingga yang termasuk dalam indicator lain dari *servant leadership* ialah mengenal apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawannya. Dengan mengenali karyawan merupakan kunci untuk memahami dan menumbuhkan kepercayaan, sehingga pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya.

## **2. Motivasi Kerja pegawai di MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten Cirebon**

Motivasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang dibutuhkan untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. pegawai akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada motivasi,

baik dari dalam diri maupun dari luar (Uno: 2016).

Motivasi merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala hal untuk mencapai kepuasan Ehrhart mengatakan bahwa motivasi merupakan adat utama untuk mencapai keberhasilan melalui dukungan servang leadership (Ehrhart: 2004).

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai, kepala sekolah dapat mendorong motivasi kerja dengan cara, seperti: Memberikan pujian, memberikan penghargaan, bonus, memberikan fasilitas (Simarmata: 2014). Secara garis besar terdapat indicator dalam motivasi kerja seperti: Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan secara tuntas, memiliki ketertarikan pada tugas menantang, kritik dan saran yang mendorong, semangat optimis, teliti dan tekun, serta inovatif dan kreatif.

Indikator pertama yaitu bertanggung jawab, berdasarkan hasil koesioner yang disebarkan mendapatkan presentase 84,37% dengan kriteria sangat baik. Indicator kedua yaitu tugas menantang, berdasarkan hasil koesioner yang disebarkan mendapatkan presentase 79,37% dengan kriteria baik. Indicator ketiga yaitu kritik dan saran yang mendorong, berdasarkan hasil koesioner yang disebarkan mendapatkan presentase 88,75% dengan kriteria sangat baik.

Indicator keempat yaitu semangat optimis, berdasarkan hasil koesioner yang disebarkan mendapatkan presentase 80% dengan kriteria baik. Indicator kelima yaitu teliti dan ulet, berdasarkan hasil koesioner yang disebarkan mendapatkan presentase 87% dengan kriteria sangat baik. Indicator terakhir yaitu inovatif dan kreatif, berdasarkan hasil koesioner yang disebarkan mendapatkan nilai presentase 88,75% dengan kriteria sangat baik. Hasil dari perhitungan indicator secara keseluruhan faktor yang

mendorong motivasi kerja pegawai di MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten Cirebon berada pada presentase 84,85% dengan kriteria sangat baik. Sehingga dapat dipahami bahwa faktor internal maupun eksternal dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Sehingga motivasi tidak hanya berdasarkan jenis kelamin ataupun umur.

Sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg faktor motivasi berkaitan dengan beban pekerjaan yang mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan juga perkembangan dalam pekerjaannya (Herzberg, 2015: 125).

### Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi merupakan usaha memberikan dorongan pada seseorang agar ingin bertindak dengan cara yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Winkel motivasi merupakan daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu. Jadi motivasi dapat diartikan sebagai motif yang aktif pada saat melakukan suatu kegiatan (Darsono, 2002).

Menurut Edwin B. Flippo motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan mencapai tujuan organisasi. *“Directing or motivation is essence, it’s a kill in alingning employee and organizational interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives”*. Yang artinya pengarahan atau motivasi merupakan esensi perubahan yang dapat mematkan dan menyelaraskan kepentingan karyawan serta organisasi. Sehingga perilaku karyawan dapat menghasilkan dan mencapai keinginan pribadi dan tujuan organisasi secara bersamaan (Hasibuan, 2005).

Menurut Wahyudi motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam diri

seseorang yang dapat menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat bekerja yang tinggi untuk memenuhi suatu tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor dalam diri seorang pegawai yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2012).

### Indikator Motivasi Kerja

Menurut David McClelland terdapat 3 kelompok yang menjadi kebutuhan, yaitu:

- 1) *Need for Achivement* (n’Ach) merupakan kebutuhan berprestasi yang mendorong untuk unggul yang dimana ada kaitannya dengan standard, serta berusaha keras untuk mencapai keberhasilan.
- 2) *Need for Power* (n’Pow) merupakan kebutuhan kekuasaan yang dimana dibutuhkan untuk mempengaruhi orang lain.
- 3) *Need for Affiliation* (n’Aff) merupakan kebutuhan berafiliasi yang dimana adanya hasrat untuk menjalin pertemanan, persahabatan, serta kebutuhan untuk berhubungan lebih dekat antar personal.

Dapat disimpulkan secara rinci bahwa indicator yang terdapat dalam motivasi berprestasi (Suryana, 2013:50) ialah, sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan secara tuntas.
- 2) Memiliki ketertarikan pada tugas yang menantang.
- 3) Kritik dan saran menjadi dorongan untuk melakukan pekerjaan lebih baik.
- 4) Memiliki semangat dan optimis dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Teliti, ulet dan tekun dalam melakukan pekerjaan.
- 6) Melakukan pekerjaan dengan kreatif dan inovatif.

### **Pentingnya Motivasi Kerja**

Yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg (2015: 125) ialah:

- 1) *Hygiene Factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas, supervise kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi lembaga.
- 2) *Motivation Factors* yang berkaitan dengan isi pekerjaan yang mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan perkembangan dalam pekerjaan.

Motivasi merupakan hal penting untuk mencapai tujuan.

Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan. Motivasi dapat dikatakan penting karena beberapa alasan (Sardiman, 2018), seperti:

- 1) Dengan memiliki motivasi yang muncul karena adanya kesadaran diri, pegawai dapat lebih tekun, cermat dan teliti dalam melakukan pekerjaannya, sehingga terdapat kesabaran dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun dengan waktu yang lama.
- 2) Tidak adanya motivasi kerja dapat mempengaruhi suasana sekolah dan kelas. Sehingga kegiatan pembelajaran tidak dapat kondusif, jadi motivasi kerja berpengaruh sangat positif terhadap kerja pegawai. Dengan memiliki motivasi kerja pegawai dapat melaksanakan semua tugas yang ada sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, serta diharapkan dapat mencapai tujuan pendidikan.

Dengan adanya motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, serta mempertahankan prestasi kerja yang dimilikinya. Sehingga pegawai dapat saling bersaing dengan sportif

### **1. Hubungan Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* dengan Motivasi Kerja pegawai di MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten Cirebon**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten Cirebon pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji korelasi, regresi dan koefisien determinasi untuk melihat apakah ada hubungan gaya kepemimpinan *servant leadership* kepala sekolah dengan motivasi kerja pegawai.

Hipotesis analisis ( $H_a$ ) berbunyi terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan *servant leadership* kepala sekolah dengan motivasi kerja pegawai dapat terbukti dalam penelitian ini. Dari data perhitungan di atas menunjukkan bahwa hasil uji korelasi dengan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  artinya nilai sig 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05 sehingga terdapat hubungan terhadap variable X dengan Y yang signifikan, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hubungan antara variable X dengan Y dengan derajat hubungan korelasi kuat dan bentuk hubungan kearah positif sebesar 0,672 karena 0,672 berada pada nilai interval 0,60-0,799.

Berdasarkan hasil ini dari data perhitungan di atas menunjukkan bahwa hasil uji regresi mendapat nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$  dan jika menggunakan perbandingan nilai  $f$  hitung dengan  $f$  table dapat diketahui bahwa nilai  $f$  table di atas sebesar 14,801 dan diketahui nilai  $f$  table dari distribusi nilai  $df$  18 sebesar 4,41 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $f$  hitung  $>$   $f$  table. Menghasilkan adanya pengaruh yang signifikan pada variable X terhadap variable Y.

Berdasarkan hasil dari data perhitungan di atas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi nilai  $R$  square sebesar 0,451. Maka dapat diketahui bahwa pengaruh implementasi gaya kepemimpinan *servant leadership* kepala sekolah terhadap motivasi

kerja pegawai di MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten Cirebon sebesar 45,1%.

## Simpulan dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten Cirebon dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan servant leadership kepala sekolah di MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten dalam kriteria sangat baik dengan nilai 84,1% karena berada pada interval 80% - 100%.
2. Motivasi kerja pegawai di MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten berada dalam kriteria sangat baik dengan nilai 84,85% karena berada pada interval 80% - 100%.
3. Hubungan gaya kepemimpinan servant leadership kepala sekolah dengan motivasi kerja pegawai terdapat hubungan yang signifikan antara variable (X) gaya kepemimpinan servant leadership dengan variable (Y) motivasi kerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Keeratan hubungan yang dipengaruhi oleh implementasi variable (X) gaya kepemimpinan servant leadership kepala sekolah terhadap variable (Y) motivasi kerja pegawai sebesar 45,1%.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat penulis rekomendasikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten Cirebon, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu bahan rujukan untuk memperbaiki dan memperhatikan kepemimpinannya agar dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawainya dengan lebih baik.
2. Bagi pegawai MI Hidayatus Shibyan Talun Kabupaten Cirebon, diharapkan penelitian ini dijadikan suatu bahan rujukan untuk tetap menjaga motivasi kerjanya sehingga dapat terus

meningkatkan kualitas kerjanya tidak hanya dalam mengajar, namun juga dalam mengembangkan potensi dalam diri dan mencapai prestasi yang lebih baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya melakukan penelitian dengan variable yang berbeda, memperluas sampel, menggunakan metodologi yang berbeda yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan servant leadership kepala sekolah dan motivasi kerja pegawai agar dapat menambah ilmu pengetahuan baru tentang fakta maupun faktor yang belum digunakan dalam penelitian ini.

### D. Daftar Pustaka

- Ahmad, K., & Fontaine, R. 2011. "Islamic Leadership At The International Islamic University Malaysia." *Journal of Economics, Management and Accounting* 121-135.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Cipta Kerja.
- Bakry, Syamril. 2020. "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Nilai Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 5.
- Daft, Richard L. 2018. "The Leadership Experience. 7th ed." *Cengage Learning*.
- Darsono. 2002. *Belajar Dan Pembelajaran*. Semarang: CV IKIP Semarang Press.
- Daryanto, H. M. 2006. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- David C, McClelland. 1987. *Human Motivation*. New York: CUP Archive.
- Dennis, Robert S. 2004. *Development of the Servant Leadership Assessment*

- Instrument*. Dissertation Abstracts International, Virginia: Regent University.
- Enco, Mulyas. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Dan Impelentasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- . 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional : Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Enco, Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Enhart. 2004. "Leadership and Procedural Justice Climate as Antecedent of Unit Level Organizational Citizenship Behavior." *Personal Psychology Journal*.
- F.M.Dumatubun, Nelly. 2021. "Servant Leadership, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* 12 60–70.
- Faiza, Gonaim. 2016. "An Analysis of The Life of Prophet Muhammad: Servant-Leadership and Influence." *International Journal of Humanities and Social Science Invention* 53–59.
- Fanny, Sintya Admaja dan. 2017. "Analisa Servant Leadership Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan." *Universitas Kristen Petra Surabaya* 40–427.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. 9th. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenleaf, Robert K. 1991. "The Servant as Leader." *Indianapolis: The Robert K. Greenleaf Center*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heckhausen, Heinz. 2013. *The Anatomy of Achivement Motivation*. New York: Academic Press.
- Hendarman. 2015. *Revolusi Kinerja Kepala Sekolah* 6th. Jakarta: PT. Indeks.
- Henry Clay, Lindgren. 2006. *Educatonal Psychology In The Classroom*. 4th. New York: Jhon Wiley & Sons.
- Jhon C. Alvin, Maxwell. 2004. *The 21 Irrefutable Laws Of Leadership*. Batam: Interaksara.
- Jonathan, Sarwono. 2012. *Path Analysis Dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis Untuk Riset Skripsi, Tesis Dan Disertasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Karwanto, Ayu Rahma dan Salvabilla. 2021. "Servant Leadership Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Gutu Di Era Pandemi COVID-19." *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 09.
- Mahmood Zare Nikooparvar, Hamideh and Shekari. 2012. "Promoting Leadership Effectiveness in Organizations: A Case Study on the Involved Factors of Servant Leadership." *International Journal of Business*.
- Masyuri, Nur dan Asnawi. 2009. "Metodologi Riset Manajemen Pemasaran." *UIN-Maliki Press* 1.

- Mulyono Agus, Sudarmono dan Indriyo. 2009. *Prinsip Dasar Manajemen*. 3rd. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Peter G, Northouse. 2019. *Leadership*. 8th. USA, California: SAGE Publications, Inc.
- Pramesti, Sonia. 2014. *Pengaruh Sosialisasi Surat Keputusan (SK) Rektor Tentang Pelaksanaan Kawasan Tanpa Rokok Di Kawasan UMY Terhadap Pengetahuan, Sikap, Dan Perilaku Pada Satpam UMY*. Karya Tulis Ilmiah Strata Satu, Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Sendjaya, Sen. 2015. *Personal and Organizational Excellence through Servant Leadership*. New York: Springer International Publishing Switzerland.
- Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Simarmata, Rida Herawati. 2014. "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2.
- Siregar, Sofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Smith, Carol. 2005. "Servant Leadership: The Leadership Theory of Robert K. Greenleaf."
- Spears, Larry C. 2010. "Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders." *The Journal of Virtues & Leadership* 1 .
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Irman. 2018. "Kepemimpinan Pendidikan Dalam Upaya Pencapaian Efektivitas Sekolah."
- Sulistiyorini. 2006. *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: ELKAF.
- Suprayogo, Imam. 1999. *Reformulasi Visi Pendidikan Islam*. Malang: STAIN Press.
- Suryana. 2013. *Kewirausahaan: Kiat Dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Syahril, Sulthon. 2019. *Teori-Teori Kepemimpinan*. Riayah 4.
- Ulum, Mohammad B. 2021. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru: Peran Mediasi Motivasi Kerja." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 3.
- Uno, B. Hamzah. 2007. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumido. 2002. . *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Yusuf, Muri A. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta.