

Edeline Ersanko Pratiwi, dkk

Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani,  
Kepuasan Kerja, dan Motivasi Intrinsik  
Terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera  
Harapan Sangihe**PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI, KEPUASAN KERJA,  
DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH  
LENTERA HARAPAN SANGIHE*****INFLUENCE OF SERVICE LEADERSHIP, WORK SATISFACTION, AND  
INTRINSIC MOTIVATION AGAINST TEACHER PERFORMANCE ON  
LENTERA HARAPAN SANGIHE SCHOOL*****Edeline Ersanko Pratiwi<sup>1</sup>, Lusiana Idawati<sup>2</sup>**  
**Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan**  
<sup>1,2</sup>**Universitas Pelita Harapan**  
**Edeline.pratiwi@gmail.com****Abstract**

*Servant leadership can be effectively practiced if the leader is able to make the right decisions in all conditions and situations. Servant leadership and job satisfaction affect teachers' intrinsic motivation, that influences teacher performance in schools. The purpose of this research is to determine the positive influence of servant leadership, job satisfaction and intrinsic motivation on teacher performance. This quantitative research, has 31 respondents. Data processed using Smart-PLS, by path analysis and descriptive statistical methods. The results of the study are (1) servant leadership positively effect on intrinsic motivation, (2) job satisfaction has a positive effect on intrinsic motivation, (3) intrinsic motivation has a positive effect on teacher performance, (4) servant leadership has a positive effect on performance teachers, and (5) job satisfaction has a positive effect on teacher performance.*

**Keywords :** *Servant leadership, job satisfaction, intrinsic motivation and teacher performance*

**Abstrak**

Kepemimpinan yang melayani dapat efektif dijalankan jika pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat dalam segala kondisi dan situasi. Kepemimpinan yang melayani dan kepuasan kerja berperan untuk motivasi intrinsik guru sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek penelitian berjumlah 31 responden. Metode pengolahan data menggunakan analisis jalur (path analysis) Smart-PLS dan metode statistik deskriptif. Dari hasil penelitian, diperoleh kesimpulan (1) kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, (3) motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja guru, (4) kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan (5) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

**Kata kunci :** kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan kinerja guru.

**PENDAHULUAN**

Kepemimpinan yang melayani merujuk kepada kepemimpinan kepala sekolah pada lingkungan sekolah. Kepemimpinan yang melayani mengajarkan bahwa setiap pemimpin harus terlebih dahulu memberi diri untuk melakukan pelayanan atau menjadi worthy example [1]. Pernyataan tersebut dilengkapi Ref. [2] bahwa kepemimpinan yang melayani tidak hanya "bekerja", tetapi dapat juga diartikan bahwa kepemimpinan adalah usaha pemimpin dalam membangun

hubungan yang efektif dan interaktif pada lingkungan kerja.

Kepuasan kerja dapat menjadi wakil dari perasaan dan pemikiran setiap individu guru terhadap pekerjaannya. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka memikirkan tugas mereka atau mengerjakan tugasnya. Akan tetapi, guru dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka memikirkan tugas mereka atau mengerjakan tugasnya. Kepuasan kerja akan

menguatkan motivasi intrinsik dalam melakukan suatu tugas pekerjaan.

Motivasi intrinsik muncul karena adanya panggilan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Panggilan memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan tugas dengan baik sesuai dengan kemampuannya. Pernyataan tersebut didukung oleh pernyataan Ref [3] bahwa individu yang termotivasi akan terlibat dalam pekerjaan dan bersedia untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab akan membawa guru untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Ubun dan Joshua dalam Ref [4] mengungkapkan bahwa Guru diharapkan dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang sangat tinggi terhadap setiap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dan perlu adanya kesetiaan, patriotisme, dedikasi, kerja keras, dan komitmen dalam melaksanakan setiap tanggung jawab yang diberikan. Bertolak dari latar belakang tersebut penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru.

#### Identifikasi Masalah

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif konfirmasi yang bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh positif dari kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru di sekolah. Penelitian ini menempatkan motivasi intrinsik sebagai variabel mediator. Variabel mediator adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) menjadi hubungan tidak langsung dan tidak dapat diamati atau diukur. Motivasi intrinsik akan menjadi variabel pengantara antara kepemimpinan yang melayani dan kepuasan kerja terhadap kinerja yang bertujuan untuk menyatakan hubungan tidak langsung dari kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja yang menjadikan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak secara langsung memiliki pengaruh kepada variabel dependen (kinerja) [5].

#### Landasan Teori

##### A. Kepemimpinan yang Melayani

1. Kepemimpinan yang melayani adalah kepemimpinan yang pemimpinnya mengutamakan pelayanan satu sama

lain dan rela berkorban bagi orang lain [1].

2. Kepemimpinan yang melayani adalah kepemimpinan dengan hati pelayan yang berorientasi pada cinta, pemberdayaan, kepercayaan, kerendahan hati, dan visi serta selalu mengutamakan kebutuhan orang lain dan membantu orang dalam mengembangkan diri [6].
3. Kepemimpinan yang melayani adalah kepemimpinan yang selalu mengutamakan melayani dibandingkan dengan memimpin sehingga pemimpin siap untuk berbagi kekuasaan melalui pemberdayaan untuk melatih kemampuan mereka, dengan demikian melibatkan pengikut dalam perencanaan dan pengambilan keputusan untuk hasil yang lebih baik [7].

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani adalah kepemimpinan dengan hati pelayan dan mengutamakan kegiatan untuk melayani orang lain yang berorientasi pada cinta, kepercayaan, kerendahan hati, visi, pemberdayaan untuk membantu orang lain dalam pengembangan diri yang lebih baik dan rela berkorban bagi orang lain.

##### B. Kepuasan Kerja

1. Kepuasan kerja adalah evaluasi subyektif yang dilakukan oleh pekerja terhadap pekerjaannya sendiri berkaitan dengan seberapa tinggi seseorang menyukai pekerjaannya. Dengan, baik secara keseluruhan atau dengan hormat untuk atribut yang berbeda tentang ketertarikan mereka terhadap pekerjaannya [8].
2. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja [9].
3. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari penilaian dan evaluasi karakteristik yaitu orang-orang, yang memiliki perasaan positif tentang pekerjaan mereka, memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi [10].

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif dari dalam diri pekerja yang berhubungan dengan ketertarikan seseorang terhadap pengalaman kerja yang telah dilakukan. Pada pembahasan selanjutnya, akan dibahas mengenai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

#### C. Motivasi Intrinsik

1. Motivasi intrinsik adalah keterlibatan dalam kegiatan atau perilaku tertentu oleh individu karena karena keyakinan atau harapan yang dihargai. Motivasi intrinsik menjelaskan bahwa orang secara sukarela terlibat aktif bekerja pada proyek pribadi karena kegiatan ini secara pribadi bermanfaat, memuaskan, atau menantang. Motivasi intrinsik menekankan bahwa kita termotivasi untuk terlibat dalam banyak perilaku karena keyakinan, harapan, atau tujuan pribadi kita sendiri, daripada insentif eksternal [11].
2. Motivasi intrinsik adalah kesenangan, minat atau kesenangan pribadi yang dilakukan untuk mencapai tujuan pribadi [12].
3. Motivasi intrinsik adalah perasaan yang dialami ketika seseorang tergerak untuk bertindak untuk 'kesenangan' atau tantangan mensyaratkan bukan karena tekanan eksternal atau penghargaan [13]

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah perasaan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk bertindak akibat adanya rasa senang maupun tantangan dari sesuatu yang akan dikerjakan untuk mencapai tujuan yang lebih bersifat pribadi. Pada pembahasan selanjutnya, akan dibahas mengenai beberapa karakteristik orang yang termotivasi.

#### D. Kinerja Guru

1. Kinerja didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara

positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi serta perilaku yang relevan dengan kinerja pekerjaan [9].

2. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama [14].
3. Kinerja guru adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu [15].

#### METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dilakukan pada Sekolah Lentera Harapan Sangihe di Kepulauan Sangihe Sulawesi Utara dengan menyebarkan kuesioner kepada 31 guru dari jenjang TK-SMA. Selain daripada itu, dilakukan juga wawancara kepada koordinator sekolah untuk melengkapi hasil kuesioner. Variabel penelitian terdiri dari: (1) kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik sebagai variabel bebas, (2) kinerja guru berperan sebagai variabel terikat, dan (3) motivasi intrinsik sebagai variabel mediator antara kepemimpinan yang melayani dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

#### HASIL PENELITIAN

##### Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen diuji dengan melihat nilai AVE average variance extracted (AVE) yang diharapkan > 0,50 dan loading factor yang diharapkan > 0,70. Hasil dari uji validitas konvergen adalah sebagai berikut

**Tabel 1. Nilai AVE**

Variabel	Nilai AVE
Kepemimpinan yang Melayani	1,000
Kepuasan Kerja	1,000
Motivasi Intrinsik	0,743
Kinerja Guru	0,576

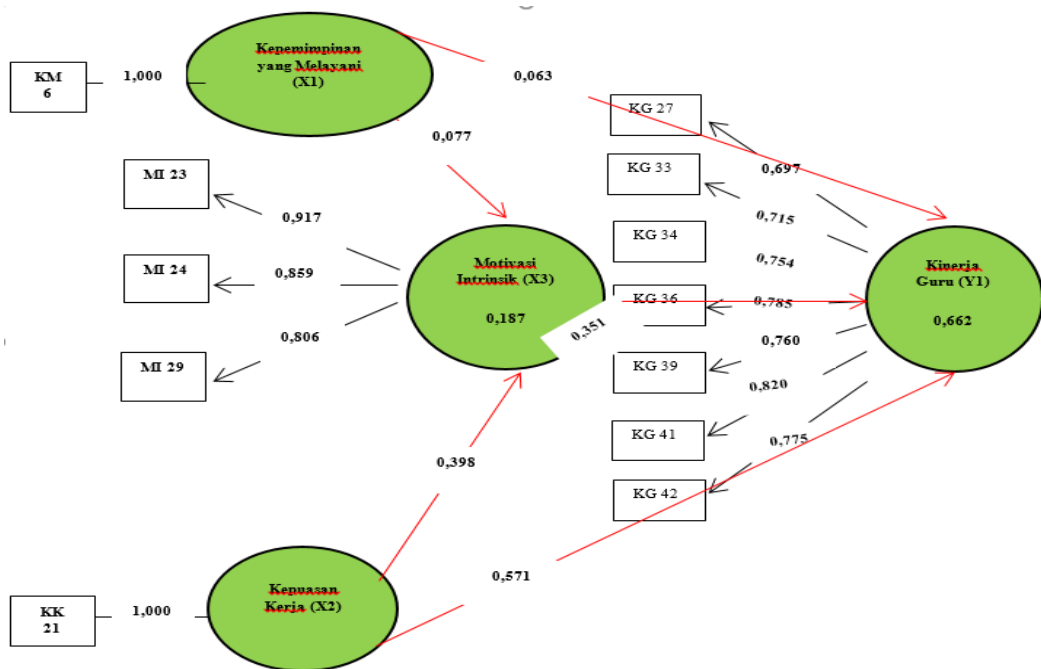
Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai AVE di atas 0,50 yang menunjukkan bahwa semua item memenuhi persyaratan validitas konvergen. Selain daripada itu, hasil ini juga menunjukkan terdapat 12 item yang valid yaitu bernilai di atas 0,70 dan dapat dilihat pada loading factor dalam gambar di bawah ini:

besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk lain. Hasil uji validitas diskriminan dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 2. Cross Loading Validitas Diskriminan**

	KM (X1)	KK (X2)	KG (Y1)	MI (X3)
KM (X1)	1,00			
KK (X2)	038	1,00		
KG (Y1)	0,36	0,74	0,76	
MI (X3)	023	0,43	0,61	0,86

Hasil tabel 2 menunjukkan bahwa nilai loading pada konstruk yang dituju lebih besar dari nilai loading konstruk lainnya yang berarti bahwa nilai tersebut memenuhi uji validitas diskriminan



**Gambar 1. Loading Factor Validitas Konvergen**

**Uji Validitas Diskriminan**

Nilai yang didapatkan dalam uji validitas diskriminan merupakan nilai cross loading berdasarkan Fornell dan Larcker Criterion faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas suatu konstruk dilakukan dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Adapun nilai yang dapat memenuhi persyaratan uji reliabilitas adalah jika berada lebih dari 0,7 yang dapat terlihat pada tabel.

**Tabel 3. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepemimpinan yang Melayani	1,000	1,000
Kepuasan Kerja	1,000	1,000
Motivasi Intrinsik	0,877	0,905
Kinerja guru	0,827	0,896

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* adalah bernilai lebih dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel memenuhi persyaratan dari uji reliabilitas.

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai Variance Inflation Factor (VIF). Ketentuan dari uji multikolinearitas ini adalah nilai VIF berada >5 atau <10. Nilai VIF ditunjukkan oleh tabel di bawah ini.

**Tabel 4. VIF Uji Multikolinearitas**

Variabel Eksogen	VIF	
	Motivasi Intrinsik	Kinerja Guru
Kepemimpinan yang Melayani	1,17	1,18
Kepuasan Kerja	1,17	1,36
Motivasi Intrinsik		1,23

Berdasarkan hasil pada tabel, nilai VIF variabel eksogen tidak lebih dari 5 maupun tidak lebih dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Kesesuaian Model

Uji kesesuaian model dalam penelitian menggunakan nilai R-Square. Nilai R-Square

dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu 0,25 termasuk dalam kelompok lemah; 0,50 termasuk dalam kelompok moderat; dan 0,75 termasuk dalam kelompok kuat. Hasil uji kesesuaian model akan ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5. R-square Uji kesesuaian model**

Variabel	Nilai R-Square
Motivasi Intrinsik	0,19
Kinerja Guru	0,66

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian kesesuaian model yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik yang dijelaskan oleh variabel kepemimpinan yang melayani dan kepuasan kerja sebesar 19% dan sisanya 81% dijelaskan oleh variabel lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 19% motivasi intrinsik dijelaskan oleh variabel-variabel endogen, yaitu kepemimpinan yang melayani dan kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan yang melayani yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dan kepuasan kerja guru memiliki pengaruh yang sangat lemah terhadap motivasi intrinsik guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. Hal tersebut dikarenakan jumlah pernyataan valid yang sangat sedikit yaitu masing-masing hanya ada satu pada variabel kepemimpinan yang melayani dan kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dijelaskan oleh variabel kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik sebesar 66% dan sisanya 34% dijelaskan oleh variabel lainnya. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang melayani yang ditunjukkan kepala sekolah, kepuasan kerja guru dan motivasi intrinsik guru mampu berkontribusi moderat (cukup kuat) terhadap kinerja guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe.

#### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat besarnya nilai path coefficient (koefisien

jalur). Untuk menerima hipotesis atau H1 diterima adalah jika nilai  $\rho > 0$ . Hasil koefisien

jalur antar variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji Hipotesis**

Jalur	Hipotesis	Koefisien Jalur	Hasil
<b>Kepemimpinan yang Melayani → Motivasi Intrinsik</b>	H <sub>1</sub> 1: Ada pengaruh positif antara kepemimpinan yang melayani dengan motivasi intrinsik	0,077	Diterima
<b>Kepuasan Kerja → Motivasi Intrinsik</b>	H <sub>1</sub> 2: Ada pengaruh positif antara Kepuasan Kerja dengan motivasi intrinsik	0,398	Diterima
<b>Motivasi Intrinsik → Kinerja Guru</b>	H <sub>1</sub> 3: Ada pengaruh positif antara motivasi intrinsik dengan Kinerja Guru	0,351	Diterima
<b>Kepemimpinan yang Melayani → Kinerja Guru</b>	H <sub>1</sub> 4: Ada pengaruh positif antara kepemimpinan yang melayani dengan Kinerja Guru	0,063	Diterima
<b>Kepuasan Kerja → Kinerja Guru</b>	H <sub>1</sub> 5: Ada pengaruh positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru	0,571	Diterima

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat terlihat bahwa kelima hipotesis pada penelitian diterima karena koefisien jalurnya menunjukkan nilai lebih dari 0.

## PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan yang melayani kepala sekolah serta kepuasan kerja dan motivasi intrinsik para guru terhadap kinerja guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe-Sulawesi Utara. Pembahasan dilakukan mengacu pada landasan teori yang dibangun dan studi penelitian terdahulu.

1. Kepemimpinan yang Melayani berpengaruh positif terhadap Motivasi Intrinsik.

Hasil pengolahan data kuesioner pada nilai path coefficient, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik dengan nilai yaitu sebesar 0,077. Pengaruh positif dapat tergambarkan pada

pernyataan valid yang menyatakan bahwa “Kepala Sekolah mampu mengambil keputusan yang tepat di dalam segala kondisi dan situasi.” Hal tersebut dimaksudkan bahwa pemimpin harus mampu melihat jauh ke depan untuk segala kemungkinan yang dapat terjadi dalam setiap keputusan yang diambil. Tidak hanya sampai di situ, pemimpin juga perlu juga menjadi teladan yang baik yaitu mengambil keputusan yang tepat dengan terus mempertimbangkan kepentingan orang lain [1].

2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Intrinsik

Hasil pengolahan data kuesioner khususnya nilai path coefficient, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik dengan nilai yaitu sebesar 0,398. Hal tersebut dikarenakan beberapa pernyataan valid yang menyatakan bahwa “Saya merasa sangat senang untuk mengerjakan

tugas pengajaran maupun event” dan didukung dengan adanya pengaruh terhadap motivasi intrinsik sehingga guru mampu meresponi pekerjaan saya dengan bekerja semaksimal mungkin. Tidak hanya itu pernyataan adanya rasa senang untuk mengerjakan setiap tugas dalam pengajaran maupun event berdampak pada dengan rasa syukur untuk setiap pekerjaan yang dipercayakan.

3. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru

Hasil pengolahan data kuesioner khususnya nilai path coefficient, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik dengan nilai yaitu sebesar 0,351.

4. Kepemimpinan yang Melayani berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

Hasil pengolahan data kuesioner khususnya nilai path coefficient, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik dengan nilai yaitu sebesar 0,063. Pengaruh positif kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja guru disempurnakan dengan pernyataan yaitu ada bermacam-macam kemampuan untuk mengerjakan pelayanan, tetapi Allah yang sama memberikan kemampuan kepada semua orang demi pelayanan khusus dan mampu merubah keadaan dimana kita berada [16]. Hal tersebut tentunya jika ada kerinduan dalam diri pemimpin tersebut untuk dapat terus berubah menjadi pribadi yang lebih baik.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru

Hasil pengolahan data kuesioner khususnya nilai path coefficient, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik dengan nilai yaitu sebesar 0,571. Hal terpenting adalah kepuasan kerja tidak dapat dinilai dari peran atau berapa lama hidup tetapi kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana cara hidup yang dapat menyenangkan hati Tuhan dalam pekerjaan yang ada [16].

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat kepemimpinan yang melayani yaitu teladan dalam mengambil keputusan yang tepat sehingga mampu mendorong motivasi intrinsik setiap guru di sekolah.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik. Hal ini dikarenakan dengan adanya kepuasan dapat membuat guru termotivasi dari dalam dirinya untuk melakukan segala sesuatu hal yang terbaik dengan penuh tanggung jawab sehingga guru pun dapat melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan adanya motivasi intrinsik, maka guru dengan percaya diri untuk menunjukkan kinerja yang terbaik dari dalam dirinya.
4. Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kepemimpinan yang melayani mendorong guru untuk dapat meneladani pemimpin dalam melakukan setiap pekerjaan yang ada sehingga guru juga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan merasa puas dengan apa yang dimiliki, maka guru dapat melakukan kinerjanya secara maksimal dalam mengerjakan pekerjaan sekolah.

Hasil dari kesesuaian model menunjukkan bahwa motivasi intrinsik sebagai variabel mediator dari kepemimpinan yang melayani dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh positif walaupun dengan nilai yang sangat kecil yaitu sebesar 0,19. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif rendah dalam menjadi pengantara (mediator) antara kepemimpinan yang melayani dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hal tersebut dikarenakan bahwa motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu sehingga faktor di luar dari dirinya tidak memiliki pengaruh yang besar. Selain daripada itu, kesesuaian model menyatakan bahwa kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja dan motivasi

intrinsik adalah sebesar 0,67 yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru.

Hasil kesimpulan dari wawancara yang dilakukan dengan pemimpin sekolah adalah kepemimpinan yang melayani penting dan dapat dilakukan oleh setiap pemimpin di sekolah. Selain daripada itu, guru juga tidak hanya perlu kompeten tetapi guru perlu memiliki keinginan untuk dapat terus belajar dalam segala aspek kehidupannya serta mau menerima masukan untuk perkembangan ke arah yang lebih baik.

### Saran

#### a. Bagi sekolah

1. Kepala sekolah perlu lebih konsisten dalam mengaplikasikan kepemimpinan yang melayani di sekolah.
2. Kepala sekolah perlu melakukan pendekatan personal untuk dapat mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan motivasi intrinsik dari setiap guru. Hal tersebut dapat membantu untuk menemukan solusi atau penanganan jika ada masalah dengan guru tersebut.
3. Kepala sekolah perlu melakukan supervisi secara berkala dan selalu memberikan umpan balik kepada setiap gurunya sehingga kinerja guru dapat meningkat secara konsisten.
4. Kepala sekolah perlu merancang pelatihan mengenai kinerja guru baik untuk meningkatkan kompetensi dan pemahaman tentang kinerja guru.

#### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Melakukan pendekatan kualitatif secara khusus untuk variabel kinerja guru dan kepemimpinan yang melayani sehingga hasil penelitian dapat lebih komprehensif.
2. Menambahkan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru contohnya adalah Komunitas (Lingkungan Kerja) dan Komunikasi sehingga dapat meningkatkan nilai pada R-square (kesesuaian model).
3. Melakukan penelitian pada dua sekolah yang berbeda dengan tujuan untuk mendapatkan responden yang lebih banyak dan hasil tersebut dapat dibandingkan serta dianalisis dengan lebih baik dan menyeluruh.
4. Menambah jumlah pertanyaan kuesioner supaya item yang valid dapat menjadi lebih banyak

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sanders, J. Oswald. 2007. *Spiritual Leadership: Principles of excellence for Every Believer*. United States of America: Moody Publishers
- [2] Stone, Franco Gandolfi and Seth. "Leadership, Leadership Styles, and Servant Leadership". *Journal of Management Research* Vol. 18, No. 4
- [3] Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen dan Farida Khanam. "Impact of Employee Motivation on Employee Performance." *European Journal of Business and Management* Vol.6, No.23
- [4] Ayomide, Balogun Raphael. 2016 "The Impact of Motivation and Job Satisfaction of Teachers Performance in the Primary School, in Ijebu-North Local Government Area of Ogun State, Nigeria."
- [5] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [6] Tomigolung, Hanna Naftalia. 2015. "The Effects of Servant Leadership on Employee Performance at Regional Government Office Southeast Minahasa." *Journal Emba*, Vol 3 No.15,: 163-172
- [7] Harwiki, Wiwiek. 2013. "Influence of Servant Leadership to Motivation, Organization Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Employee's Performance in Outstanding Cooperatives East Java Province, Indonesia." 50-58
- [8] Macias, Enrique Fernandez. 2014. "Job Satisfaction."
- [9] Jason Colquitt, Jefferey A. Lepine & Michael J Wesson. 2015. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace 4th Edition*. United States: McGrawHill Education.



- [10] Muna Ahmed Alromaihi, Zain Abdulla Alshomaly dan Dr. Shaju George. "Job Satisfaction and Employee Performance: a Theoretical Review Of The Relationship Between The Two Variables." *International Journal of Advanced Research*
- [11] Kouyoumdjian, Rod Plotnik & Haig. 2014. *Introduction to Psychology: 10<sup>th</sup> Edition*. United states: Cengage Learning
- [12] Munyua, Kenneth Macharia. 2017. "Influence of Instrinsic Motivation on Job Performance and Organisational Commitment among the employees: Case K-unity , Kiambu County, Kenya ."; 1-67
- [13] Polite Masvaure, Shaun Ruggunan dan A. Maharaj. 2014. "Work Engagement, Intrinsic Motivation and Job Satisfaction among Employees of a Diamond Mining Company in Zimbabwe.". *Journal of Economics and Behavioral Studies*: 488-499
- [14] Fakhri, Syarah Amalia dan Mahendra. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro." *Jurnal Computech dan Bisnis* Vol.10 No. 2
- [15] Hadijah, Ririn Nur Indah Sari & Hady Siti. 2016 . "Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol 1. No.1
- [16] Warren, Rick. 2005. *The Purpose Driven Life*. Malang: Penerbit Gandum Mas