

## **Pengaruh *Servant Leadership* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Tenaga Pendidik SMA X Gading Serpong**

**Estika P. Sani**  
Universitas Matana  
**M. Rachman Mulyandi**  
Universitas Matana  
**Vikky Winardi**  
Universitas Matana

*Korespondensi penulis: [estika.sani@matanauniversity.ac.id](mailto:estika.sani@matanauniversity.ac.id)*

**Abstract.** *The influence of servant leadership and work motivation on the job satisfaction of teachers and educators at SMA X Gading Serpong, Tangerang Regency from July 2022 to September 2022. The population of this study were teachers and teaching staff from SMA X Gading Serpong in the period from August to September 2022. The sampling technique for this study was a purposive sampling technique in which the researcher would determine the criteria for respondents who could be selected to be the sample in this research. The techniques used in data collection and this study were analyzed by using questionnaires and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is influence from servant leadership and work motivation on the job satisfaction of teachers and educators at SMA X Gading Serpong Tangerang*

**Keywords:** *job motivation, job satisfaction, servant leadership*

**Abstrak.** Pengaruh *servant leadership* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru dan tenaga pendidik di SMA X Gading Serpong Kabupaten Tangerang pada bulan Juli 2022 sampai dengan September 2022. Adapun populasi dari penelitian ini adalah guru-guru dan tenaga pendidik dari SMA X Gading Serpong pada periode bulan Agustus sampai dengan September 2022. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* yang dimana peneliti akan menentukan kriteria responden yang dapat dipilih untuk menjadi sampel pada penelitian ini. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dan analisis data pada penelitian ini ialah angket dan analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari *servant leadership* serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru dan tenaga pendidik di SMA X Gading Serpong Tangerang.

**Kata kunci:** *kepuasan kerja, motivasi kerja, servant leadership*

### **LATAR BELAKANG**

Dampak perkembangan karyawan yang merupakan bagian dari sumber daya di dalam organisasi dapat membawa manfaat yang besar bagi organisasi atau kelompok

tersebut, manfaat tersebut lebih besar lagi bila organisasi tersebut mampu memanfaatkan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Memanfaatkan karyawan organisasi secara maksimal dibutuhkan kepemimpinan dan motivasi kerja. Menurut (Ngadin, 2022), “Pemimpin adalah orang yang bisa menggerakkan para pengikut dalam hal ini karyawan untuk mengikuti atau menjalankan yang dikehendaki dan diinginkan”.

Gaya *servant leadership* dapat diterapkan pada semua profesi termasuk juga guru dan tenaga pendidik. Faktor *servant leadership* bisa memberikan andil atau pengaruh yang positif pada kepuasan kerja anggota. “Semakin karakter kepemimpinan itu baik, karakter *servant leadership* dapat memberikan pengaruh yang berarti bagi kepuasan kerja. Semakin baik pelayanan yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan, maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja dari bawahan itu sendiri” (Heryanto, 2020).

Selain itu, dengan adanya motivasi dapat membantu guru dan tenaga pendidik mengembangkan aspek kerja baik dalam membentuk sebuah perilaku karyawan, dimana hal tersebut dapat menjadi salah satu alat untuk pengambilan keputusan dari Yayasan Pendidikan untuk melakukan promosi” (Mulyadi, Purnomo, Sutrisno, Komarudin, & Suryani, 2021). Menurut (Rosyid, 2017), “Motivasi menjadi guru dari siswa pendidikan guru sekolah dasar adalah aspek berkontribusi pada masyarakat yang merupakan aspek paling tinggi, menciptakan tujuan siswa didik dimasa mendatang, bekerja dengan anak-anak, pengalaman belajar masa lalu, kepentingan tertinggi, keamanan kerja, perasaan memiliki ketika melakukan pengajaran, meluangkan kegiatan bersama keluarga, dan keadaan pada masyarakat sekitar sehingga dapat diartikan bahwa motivasi menjadi guru sebagian besar terlihat pada bentuk pekerjaan yang mendekati pekerjaan sosial” (Juniari, Riana, & Subudi, 2017). Maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan tenaga pendidik di SMA X Gading Serpong yaitu faktor dari *servant leadership* dan motivasi kerja.

## KAJIAN TEORITIS

*Servant leadership* atau pemimpin pelayan menurut (Hariyono & Andreani, 2020) “pemimpin pelayan adalah seorang yang sangat memperhatikan pertumbuhan dan momentum dalam kehidupan para pengikutnya, dirinya sendiri dan komunitasnya, sehingga ia akan memprioritaskan hal-hal tersebut dibanding mengutamakan ambisi

pribadi (*personal ambitious*) dan kesukaannya semata”. Kegiatan memimpin yang memberi pelayanan kepada anggota organisasi memiliki 6 alat ukur menurut (Nurjaya, Mukhtar, & Achsanuddin, 2020) yaitu *altruistic calling* (Panggilan Hati Nurani), *emotional healing* (menyembuhkan emosi), kebijaksanaan (*wisdom*), pemetaan persuasif (*persuasive mapping*), dan kepemimpinan organisasional (*organizational service*) dan kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*).

Motivasi kerja menurut (Sherlie & Hikmah, 2020), adalah salah satu faktor yang mendorong dan mempengaruhi bawahan untuk membangun semangat kerja dan mengembangkan perilaku kerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi ini juga dapat digambarkan sebagai aktivitas yang berkaitan dengan kondisi pribadi karyawan. Salah satunya adalah kepuasan kerja dan kemampuan untuk memberikan hasil kerja terhadap organisasi. Menurut (Gunawan, Sucipto, & Suryadi, 2020) dikatakan bahwa indikator dari motivasi kerja adalah terdiri dari lima indikator.

Kepuasan kerja adalah salah satu alasan meningkatnya kepercayaan pada organisasi, orang yang puas dengan pekerjaannya memiliki komitmen dengan organisasi. Sebaliknya ketika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, akan sulit untuk memiliki ikatan baik dengan organisasi menurut (Octaviani, Erlina, & Jimad, 2022). Indikator pembentuk yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja dan sekaligus hal ini dapat dilihat bahwa pekerjaan itu sendiri digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, gaji, rekan kerja, atasan dan penghargaan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu metode angket atau kuesioner dan teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Guru dan staf pendidik SMA X terlibat dalam penelitian ini yang menjadi populasi dimana seluruh populasi tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian terhadap data yang dikumpulkan dan disajikan dalam bentuk angka, tetapi dapat juga berupa data kualitatif sebagai pendukung, misalnya berupa kata atau frasa yang disusun dalam bahasa, kalimat dari konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan (Sugiyono, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 50 responden yang semuanya merupakan pendidik dan guru SMA X di Kabupaten Tangerang. Karakteristik responden yang mengikuti penelitian ini dibagi menjadi 4 yaitu jenis kelamin, umur, tempat tinggal dan masa kerja di SMA X. Dari 50 responden, 15 orang laki-laki dan 35 orang perempuan, dengan jumlah 20 orang berusia antara 25-35 tahun, 20 orang berusia 36-45 tahun, dan 10 orang berusia >46 tahun, sebagian besar responden yaitu 40 orang berdomisili di Kabupaten Tangerang dan selebihnya di Kota Tangerang sebanyak 5 orang dan Tangerang Selatan sebanyak 5 orang, sebagian besar telah bekerja di SMA X sejak 5 sampai dengan 10 tahun yaitu sebanyak 40 orang, selebihnya 6 orang bekerja untuk kurang dari 1 tahun dan 4 orang bekerja lebih dari 10 tahun.

### Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Hasil pengujian validitas penyebaran kuesioner kepada 50 responden dengan nilai  $n = 50$  dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai tabel = 0,2732. Jika  $r$  hitung >  $r$  tabel, maka pernyataan dianggap valid dan karena setiap pernyataan menghasilkan  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,2732), maka dapat disimpulkan bahwa setiap kriteria penelitian ini valid. Uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach Alpha untuk mengecek reliabilitas kuesioner dengan alat jika diperoleh nilai koefisien Cronbach Alpha > 0,60 dinyatakan reliabel dan sebaliknya jika diperoleh nilai koefisien Cronbach Alpha > 0,60 Koefisien Cronbach's alpha diperoleh < 0,60. 0,60 kemudian dinyatakan tidak dapat diandalkan. Dari hasil perhitungan terlihat bahwa nilai tiap kalimat lebih besar dari 0,60, menyimpulkan bahwa indikator penelitian ini reliabel.

### Uji Regresi

Hasil uji regresi dalam penelitian ini yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 24 dimana hasil uji tersebut dikatakan bahwa dimensi X1 (kepemimpinan pelayan) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (kepuasan kerja) karena memiliki tingkat signifikansi diatas 0.050. Dimensi X2 (motivasi) berpengaruh serta signifikan terhadap Y (kepuasan kerja) karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 0.050. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan maka digunakan Uji F dalam penelitian ini diperoleh hasil yaitu nilai  $f$  hitung 14,352 >  $f$  tabel (2,565) serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dari itu

bisa disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan hasil yang diberikan menunjukkan variabel dari *servant leadership* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Terakhir adalah hasil uji R square untuk menjelaskan seberapa besar dimensi *servant leadership* dan motivasi kerja mampu menjelaskan dimensi kepuasan kerja dimana nilai R Square sebesar 0,379. Hal itu memiliki arti sebanyak 37.9 % dari variabel *servant leadership* dan motivasi kerja mampu mempengaruhi faktor kepuasan kerja sedangkan sisanya, yaitu 62.1 % mempengaruhi kepuasan kerja namun bukan berasal dari dimensi *servant leadership* ataupun motivasi kerja.

### **Pembahasan**

Berikut ini penjelasan untuk dimensi dari *servant leadership* dan motivasi kerja yang diteliti dalam penelitian ini dikatakan bahwa dimensi dari *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimensi yang kedua penelitian ini merupakan motivasi kerja yang berpengaruh pada kepuasan bekerja pada guru dan tenaga pendidik di SMA X Kabupaten Tangerang. Namun apabila keseluruhan indikator tersebut tergabung menjadi satu kesatuan yaitu variabel *servant leadership* dan motivasi kerja maka berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan. Namun dimensi dari *servant leadership* dan motivasi kerja bukan satu-satunya faktor terhadap kepuasan kerja dimana dari penelitian ini masih banyak faktor lain kurang lebih 62% yang sebaiknya diteliti dengan menggunakan variabel lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka sebaiknya SMA X di Kabupaten Tangerang tersebut dalam hal kepemimpinan tidak diperlukan adanya sosok kepemimpinan yang berupa *servant leadership*, namun perlu dipersiapkan gaya kepemimpinan lainnya atau gaya kepemimpinan yang biasa saja. Hal tersebut dilakukan mengingat dari hasil analisis pada penelitian ini bahwa kepemimpinan yang melayani tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru dan tenaga pendidik di SMA X Kabupaten Tangerang. Dari faktor motivasi kerja perlu dilakukan pemberian motivasi kerja yang baik kepada guru - guru dan para pendidik agar mampu memberikan kepuasan kerja yang baik kepada guru - guru dan para pendidik di SMA X Kabupaten Tangerang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Terlihat dari hasil penelitian ini dimensi dari kepemimpinan pelayan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Guru dan tenaga pendidik di SMA X Kabupaten Tangerang. Namun dimensi kerja dari servant leadership dan motivasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kepuasan kerja Guru dan tenaga pendidik di SMA X Kabupaten Tangerang. Dari hasil penelitian ini terlihat terdapat satu indikator yang tidak berpengaruh yaitu dimensi dari *servant leadership* sehingga perlu dicermati lagi oleh pihak SMA X dalam memilih pemimpin yang memiliki karakter tertentu karena hal tersebut tidak berpengaruh kepada guru dan tenaga pendidik sehingga dalam hal ini SMA X Kabupaten Tangerang sebaiknya memilih pemimpin yang sesuai dengan keinginan Yayasan SMA X Kabupaten Tangerang. Dalam penelitian ini juga terlihat pengaruh dari faktor lain yang proporsinya masih besar sehingga sebaiknya perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan tambahan dimensi lain yang diperlukan untuk mengukur kepuasan kerja guru dan tenaga pendidik di SMA X Kabupaten Tangerang.

## DAFTAR REFERENSI

- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pada kantor Desa Pasir Sari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*.
- Hariyono, Y., & Andreani, F. (2020). Pengaruh Servant Leadership terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di UD. Anugerah Mulya Rezeki. *Agora*.
- Heryanto. (2020). Membangun kepemimpinan pelayan dari Gereja hingga dunia kerja. *Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest Semarang*.
- Juniari, N. K., Riana, I. G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Mulyadi, Purnomo, N., Sutrisno, Komarudin, & Suryani, L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Ngadin, S. M. (2022). Kepemimpinan Yang Efektif dalam Manajemen Pendidikan. *Edu Leadership*.

Nurjaya, Mukhtar, A., & Achsanuddin, N. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Balance Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Volume 2* .

Rosyid, A. (2017). Motivasi menjadi guru sekolah dasar dan hubungannya dengan prestasi belajar Mahasiswa PGSD. *Holistika Jurnal Ilmiah PGSD*.

Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam. *Jurnal UM Palembang*.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Octaviani, E., Erlina, R. R., & Jimad, H. (2022). The influence of servant leadership and motivation on employee performance with work satisfaction as mediating variable in PT. Jasa Raharja Employee. *International Journal of Business and Management Invention*.