

**PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* KEPALA SEKOLAH TERHADAP
MOTIVASI KERJA GURU DI SMA NEGERI KOTA PAYAKUMBUH**

SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan



oleh

ARISKA AMELIA
NIM 21002004

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2026**

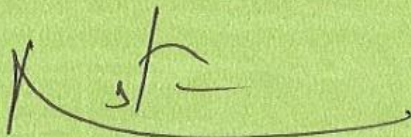
PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* KEPALA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMA NEGERI KOTA PAYAKUMBUH

Nama : Ariska Amelia
NIM/BP : 21002004/2021
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

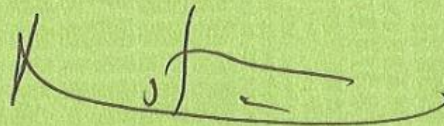
Padang, Maret 2026

Mengetahui,
Kepala Departemen
Administrasi Pendidikan



Dr. Sulastri, M. Pd
NIP.198110012008122004

Disetujui oleh:
Dosen Pemimbing



Dr. Sulastri, M. Pd
NIP.198110012008122004

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh *Servant Leadership* Kepala Sekolah Terhadap Motivasi
Kerja Guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh
Nama : Ariska Amelia
NIM : 21002004
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Maret 2026

Tim Penguji

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Dr. Sulastri, M.Pd

1.

2. Anggota : Prof. Drs. Syahril, M.Pd., Ph.D

2.

3. Anggota : Widiawati, M.Pd

3.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ariska Amelia
NIM : 21002004
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Pengaruh *Servant Leadership* Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh *Servant Leadership* Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Maret 2026
Saya yang menyatakan,



Ariska Amelia
NIM. 21002004

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT. atas berkat rahmat dan karunia-Nya berupa pengetahuan, kesehatan, dan kesempatan yang diberikan kepada saya selaku penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Servant Leadership* Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri Kota Payakumbuh”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan Strata Satu (S1) pada Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd selaku Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama menjalani pendidikan dan proses pengerjaan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Syahril, M.Pd., Ph.D selaku penguji 1 dan Ibu Widiawati, M.Pd selaku penguji 2 yang telah memberikan saran dan masukan selama proses pengerjaan skripsi ini sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Kepala Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
4. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang yang telah memfasilitasi berbagai aktivitas penulis di kampus.
5. Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan tinggi di Universitas Negeri Padang.
6. Seluruh Dosen dan Staf Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan dalam menempuh pendidikan akademik dari segi ilmu pengetahuan, administrasi perkuliahan, dan lain lain.
7. Kepala Sekolah SMA Negeri Kota Payakumbuh yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di sekolah yang beliau pimpin.

8. Seluruh staf guru dan tenaga kependidikan serta semua pihak yang terlibat di SMA Negeri Kota Payakumbuh yang membantu penulis untuk memperoleh data untuk skripsi ini.
9. Kedua Orang tua, Ayahanda tercinta Infitri Anwar, dan Mama tersayang Gusmawati yang tak henti-hentinya selalu mendo'akan dan memotivasi untuk senantiasa bersemangat dan tak mengenal putus asa. Meskipun kita bukan keluarga yang terbiasa berbicara dari hati ke hati, penulis tahu dibalik keheningan itu tersimpan do'a dan harapan yang tak pernah putus untuk penulis. Terima kasih atas doa yang tiada henti, kasih sayang yang tulus, serta kesabaran dan keteguhan hati dalam mendampingi penulis hingga titik ini. Terlebih penulis sangat berterima kasih karena ayah dan mama selalu menguatkan dan mempercayakan penulis mampu mengejar masa depan yang indah. Terimakasih atas segala pengorbanan, restu, dan kebahagiaan yang telah kalian berikan.
10. Kepada adik-adik saya Muhammad Yazid dan Silfi Amelia yang selalu memberikan dukungan, semangat serta do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada keluarga besar yang tak henti-hentinya selalu mendo'akan dan memberikan semangat. Terima kasih atas segala dukungannya, baik material maupun spiritual hingga terselesaikannya skripsi ini.
12. Kepada manusia-manusia terbaik penulis, Iyis, Imut, Pretty, Arin, dan Ifa kehadiran kalian adalah anugerah yang tak pernah penulis duga. Kalian bukan hanya sekedar teman, melainkan sahabat yang selalu ada di setiap fase perjalanan perkuliahan penulis. Kalian adalah saksi bisu dari setiap tawa, air mata, dan setiap tahap pendewasaan hidup penulis. Kalian selalu menjadi pendengar setia dan penopang utama yang mampu menerima setiap sisi baik dan buruk penulis tanpa pernah menghakimi. Kehadiran kalian adalah sumber kekuatan dan inspirasi yang tak ternilai selama masa-masa perkuliahan ini. Setiap tawa, setiap diskusi, dan setiap dukungan tulus yang kalian berikan telah menjadi penyemangat penulis dalam menghadapi setiap tantangan akademis dan personal. Terima kasih atas setiap memori indah, setiap pelajaran hidup, dan setiap momen berharga yang telah kita lalui bersama.

13. Para sahabat dan seluruh rekan-rekan seperjuangan Departemen Administrasi Pendidikan 2021 yang telah memberikan informasi, semangat, motivasi, serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Terakhir, terima kasih juga penulis sampaikan kepada diri sendiri, yang mungkin tidak pandai menunjukkan perasaan, tapi tetap memilih untuk bertahan, berjalan, dan menyelesaikan apa yang sudah dimulai. Terima kasih sudah kuat dan sudah tidak menyerah meskipun tidak selalu yakin. Semoga langkah ini menjadi bukti bahwa saya mampu.

Semoga bantuan, bimbingan, motivasi, dan segala yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

ABSTRAK

Ariska Amelia. 2025. Pengaruh *Servant Leadership* Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan rendahnya motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru salah satunya gaya kepemimpinan *servant leadership* kepala sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang (1) motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh, (2) *servant leadership* kepala sekolah, dan (3) seberapa besar pengaruh *servant leadership* kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian korelasional. Subyek penelitian adalah guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh, dengan populasi sebanyak 241 orang dan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* yang berjumlah 76 orang. Alat pengumpulan data menggunakan angket model skala *likert* yang sudah diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas. Hasil uji linearitas antara variabel X dan variabel Y dengan nilai *deviation from linearity* Sig. 0,969 > 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel X (*servant leadership* kepala sekolah) dan variabel Y (motivasi kerja guru). Hasil uji signifikansi koefisien regresi diperoleh $t_{\text{Hitung}} = 12,640 > t_{\text{Tabel}} = 1,665$ serta sig. 0,001 < 0,05 yang berarti variabel X berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel Y. Teknik analisis data menggunakan teknik Regresi Linear Sederhana dengan bantuan program SPSS versi 27.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh berada pada kategori sangat tinggi dengan tingkat capaian 92,82% dan *servant leadership* kepala sekolah di SMA Negeri Kota Payakumbuh berada pada kategori sangat baik dengan tingkat capaian 93,20%. Adanya pengaruh yang signifikan antara *servant leadership* dan motivasi kerja guru sebesar 68,3%. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik *servant leadership* kepala sekolah, maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dihasilkan oleh guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh.

Kata Kunci: Guru, Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, *Servant Leadership*,

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas berkat rahmat dan karunia-Nya berupa pengetahuan, kesehatan, dan kesempatan yang diberikan kepada saya selaku penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Servant Leadership* Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan Strata Satu (S1) pada Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran dan masukan yang bersifat membangun demi menyempurnakan skripsi ini pada masa yang akan datang. Peneliti berharap skripsi ini nantinya dapat bermanfaat untuk masa yang akan datang. Aamiin.

Padang, Maret 2026

Ariska Amelia
NIM. 21002004

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Asumsi Penelitian	8
F. Tujuan Penelitian	8
G. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kajian Pustaka	10
B. Penelitian Relavan	49
C. Kerangka Konseptual.....	52
D. Hipotesis Penelitian	53
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	54
A. Jenis Penelitian.....	54
B. Definisi Operasional	54
C. Populasi dan Sampel	55
D. Instrumen dan Pengembangannya	59
E. Pengumpulan Data	63
F. Teknik Analisis Data.....	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	69
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	69
B. Uji Prasyarat Analisis	73

C. Pengujian Hipotesis	75
D. Pembahasan.....	79
E. Keterbatasan Penelitian.....	103
BAB V PENUTUP.....	105
A. Kesimpulan	105
B. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN.....	115

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Motivasi Kerja Guru	24
Tabel 2. Indikator Servant Leadership Kepala Sekolah	44
Tabel 3. Populasi jumlah guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh.....	55
Tabel 4. Hasil Perhitungan Sampel	58
Tabel 5. Penyebaran Sampel Berdasarkan Masa Kerja dan Pendidikan Guru....	58
Tabel 6. Skala Likert	59
Tabel 7. Interpretasi Pencapaian Respon	65
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Guru	70
Tabel 9. Perolehan Skor Motivasi Kerja Guru	70
Tabel 10. Tingkat Capaian Indikator Motivasi Kerja Guru.....	71
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Skor Servant Leadership Kepala Sekolah.....	72
Tabel 12. Perolehan Skor Servant Leadership Kepala Sekolah	72
Tabel 13. Tingkat Capaian Indikator Servant Leadership Kepala Sekolah.....	73
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	74
Tabel 15. Uji Linearitas	75
Tabel 16. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	76
Tabel 17. Hasil Uji Signifikansi Koefisien Regresi	78
Tabel 18. Hasil Koefisien Determinasi	79
Tabel 19. Uji R^2	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Kepemimpinan <i>Servant Leadership</i> Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh	53
Gambar 4.1 Histogram Motivasi Kerja Guru.....	70
Gambar 4.2 Histogram <i>Servant Leadership</i> Kepala Sekolah.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Uji Coba Angket Penelitian	115
Lampiran 2. Pengantar angket Penelitian	117
Lampiran 3. Petunjuk Pengisian Angket	118
Lampiran 4. Angket Penelitian.....	118
Lampiran 5. Tabulasi Data Uji Coba Angket Penelitian Variabel Y	124
Lampiran 6. Tabulasi Data Uji Coba Angket Penelitian Variabel X.....	125
Lampiran 7. Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	126
Lampiran 8. Uji Reliabilitas angket Penelitian	128
Lampiran 9. Tabulasi Data Penelitian Variabel Y	129
Lampiran 10. Tabulasi Data Penelitian Variabel X	130
Lampiran 11. Pengolahan Data Penelitian	131
Lampiran 12. Pengolahan Data Hasil Penelitian.....	133
Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas Data	136
Lampiran 14. Hasil Uji Linearitas Data	137
Lampiran 15. Hasil Analisis Regresi Sederhana	138
Lampiran 16. Skor Per-Indikator	139
Lampiran 17. Surat Izin Penelitian Sekolah.....	143
Lampiran 18. Surat Balasan Penelitian	149

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan menjadi kunci untuk peningkatan sumber daya manusia Indonesia yang unggul, sehingga profesi guru sangat penting sebagai ujung tombak pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Pemerintah sebagai regulator harus mencetak guru yang berkualitas tinggi untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi (Rismawan, 2015).

Dalam konteks pencapaian tujuan pendidikan nasional yang diamanatkan oleh Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, proses pembelajaran dirancang secara sadar dan terencana. Tujuannya adalah mendorong peserta didik agar mengembangkan potensi mereka secara aktif. Potensi ini mencakup dimensi spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang esensial bagi diri mereka, masyarakat, bangsa, dan negara. Mengingat visi tersebut, pendidik atau guru memegang peranan sentral. Mereka memiliki posisi dan tanggung jawab yang sangat besar dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu. Hal ini karena tugas utama guru bersentuhan langsung dengan siswa dan merupakan komponen krusial dalam seluruh sistem pendidikan (Asih et al., 2020).

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di Indonesia, kondisi motivasi kerja guru menjadi perhatian serius berbagai kalangan. Hasil survei Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menunjukkan bahwa masih

terdapat kesenjangan motivasi kerja guru, terutama terkait rendahnya partisipasi guru dalam pengembangan profesi, kurangnya inisiatif inovasi pembelajaran, dan lemahnya rasa tanggung jawab kolektif terhadap capaian peserta didik (Kemendikbudristek, 2022). Kondisi ini menggambarkan bahwa motivasi kerja guru secara nasional masih belum berada pada level optimal.

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat dikenali dari caranya bersikap dan bekerja sehari-hari. Ia tidak menutup diri dari evaluasi, melainkan menjadikan setiap masukan sebagai bahan untuk tumbuh. Tugas-tugasnya dijalankan dengan serius dan penuh kesadaran, bukan sekedar memenuhi kewajiban formal. Ketika mengajar, ada antusiasme yang terpancar, suasana kelas terasa hidup karena gurunya pun menikmati proses tersebut. Lebih dari itu, guru yang termotivasi tinggi tidak berhenti pada pencapaian yang ada, ia aktif mencari kesempatan untuk memperluas wawasan dan mengasah kompetensinya. Kombinasi sikap-sikap inilah yang pada akhirnya menghadirkan pembelajaran yang bermakna bagi peserta didik (Wardana, 2013). Oleh karena itu, motivasi kerja guru perlu mendapat perhatian dan dorongan dari berbagai pihak, terutama dari kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi pendidikan.

Namun kenyataan di lapangan berdasarkan pengamatan penulis dan juga wawancara dengan beberapa guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh pada bulan Mei sampai Juni 2025, menunjukkan bahwasanya terdapat kesenjangan mengenai motivasi kerja guru yang kurang kondusif. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Masih terdapat guru yang terlihat kurang bergairah dalam melaksanakan tugasnya karena merasa hasil kerja dan upaya yang telah dilakukan belum mendapatkan apresiasi yang memadai dari kepala sekolah. Kondisi ini tercermin dari menurunnya antusiasme dalam berinovasi, minimnya inisiatif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, serta kecenderungan bekerja sebatas memenuhi kewajiban formal.
2. Masih terdapat sejumlah guru yang menunjukkan penurunan rasa tanggung jawab terhadap tugas pokoknya. Hal ini teridentifikasi dari adanya guru yang tidak menyiapkan perangkat pembelajaran secara mandiri dan cenderung hanya menyalin dokumen tahun sebelumnya. Selain itu, sikap mengabaikan tugas piket serta meninggalkan kelas saat jam efektif untuk urusan personal.
3. Rendahnya tingkat kehadiran dan ketepatan waktu guru dalam memulai proses pembelajaran. Fenomena ini terlihat dari banyaknya guru yang masih terlambat meskipun aturan jam masuk sudah jelas.
4. Masih terdapat guru yang kurang menunjukkan minat untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya. Hal ini terlihat dari rendahnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan diri seperti pelatihan, workshop, seminar pendidikan, maupun kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Selain itu, sebagian guru belum secara aktif memperbarui perangkat pembelajaran atau memanfaatkan teknologi dan metode pembelajaran inovatif.

Penulis menduga bahwa salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya motivasi kerja guru ini berkaitan dengan belum optimalnya penerapan *servant leadership* kepala sekolah. Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) adalah suatu pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin mengutamakan pelayanan kepada para karyawan dan anggota timnya (Dimas Ardi Nugraha et al., 2023). Kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan dengan menggerakkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai agen pembelajaran harus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif dan komparatif Adi et al. (2023).

Kepemimpinan yang melayani diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru karena pendekatan ini secara langsung menyentuh kebutuhan dasar guru sebagai tenaga profesional (Sulastri et al., 2017). Ketika kepala sekolah menjalankan peran sebagai pelayan, mendengarkan aspirasi guru, memberikan dukungan yang tulus, memberdayakan kompetensi guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang dipenuhi rasa saling percaya, maka guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugasnya. Darma (2019) berpendapat bahwa peran sentral kepemimpinan dan proses penyesuaian terhadap perubahan yang ada merupakan tantangan terbesar. Keterampilan kepemimpinan yang efektif memengaruhi individu atau kelompok agar dapat bergerak dan bekerja sama secara maksimal dan sepenuh hati sesuai situasi demi mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Dalam konteks ini, kepala sekolah sebagai pemimpin perlu berperan aktif menciptakan suasana kondusif yang mendukung berlangsungnya proses pembelajaran secara efektif.

Namun kenyataan di lapangan berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dari bulan Mei hingga Juni 2025 di SMA Negeri Kota Payakumbuh, masih ditemukan permasalahan di mana belum optimalnya kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan *servant leadership*. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena yang penulis temui yaitu:

1. Kurangnya kesempatan bagi guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan sekolah. Forum diskusi atau rapat yang melibatkan guru terasa terbatas, menyebabkan aspirasi dan ide-ide guru sering tidak tersalurkan secara optimal. Selain itu, dukungan kepala sekolah untuk pengembangan profesional guru teramat kurang maksimal, padahal aspek ini krusial untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
2. Komunikasi antara kepala sekolah dan guru cenderung bersifat formal. Guru sering merasa segan untuk menyampaikan pendapat atau bertanya langsung kepada kepala sekolah, berakibat pada minimnya konsultasi mengenai kendala pembelajaran. Di samping itu, umpan balik dari kepala sekolah kepada guru juga terbatas, sehingga guru kurang mendapatkan gambaran jelas tentang kinerja dan area perbaikan.
3. Interaksi personal kepala sekolah dengan guru terkesan kurang intens. Kepala sekolah jarang terlihat berbincang santai dengan guru-guru tentang kondisi atau kabar pribadi mereka. Ketika ada guru yang menunjukkan

tanda-tanda kelelahan atau masalah, kepala sekolah tidak secara konsisten menanyakan kabar atau menawarkan bantuan. Hubungan yang terbangun dominan pada urusan pekerjaan, membuat guru merasa koneksi dengan kepala sekolah kurang hangat dan personal.

4. Manajemen informasi dan pembagian tugas terkesan kurang terencana. Pemberitahuan mengenai perubahan jadwal atau kegiatan sekolah sering kali bersifat mendadak, bahkan disampaikan melalui pesan singkat pada hari yang sama. Selain itu, pembagian tugas tambahan seperti piket dan pengawasan ujian terindikasi kurang merata, dengan beberapa guru menerima beban tugas lebih sering daripada yang lain, menimbulkan persepsi ketidakadilan.

Berdasarkan fenomena-fenomena motivasi kerja guru dan kepemimpinan *servant leadership* kepala sekolah di atas, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh *servant leadership* kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh *Servant Leadership* Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah penelitian ini adalah:

1. Masih terdapat guru yang terlihat kurang bergairah dalam melaksanakan tugasnya.

2. Masih terdapat sejumlah guru yang menunjukkan penurunan rasa tanggung jawab terhadap tugas pokoknya.
3. Rendahnya tingkat kehadiran dan ketepatan waktu guru dalam memulai proses pembelajaran.
4. Masih terdapat guru yang kurang menunjukkan minat untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya.
5. Kurangnya kesempatan bagi guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan sekolah.
6. Komunikasi antara kepala sekolah dan guru cenderung bersifat formal. Guru sering merasa segan untuk menyampaikan pendapat atau bertanya langsung kepada kepala sekolah, berakibat pada minimnya konsultasi mengenai kendala pembelajaran.
7. Interaksi personal kepala sekolah dengan guru terkesan kurang intens.
8. Sistem informasi dan pembagian tugas sekolah yang kurang terorganisir sehingga sering terjadi pemberitahuan mendadak dan ketidakmerataan beban kerja.

C. Pembatasan Masalah

Batasan penelitian ini adalah “Pengaruh *Servant Leadership* Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh”.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh?

2. Bagaimana gambaran *servant leadership* kepala sekolah di SMA Negeri Kota Payakumbuh?
3. Seberapa besar pengaruh *servant leadership* kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh?

E. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian ini adalah:

1. Banyak yang mempengaruhi motivasi kerja guru, salah satu faktor tersebut adalah *servant leadership* kepala sekolah.
2. Guru memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Terdapat hubungan atau pengaruh antara tingkat penerapan *servant leadership* kepala sekolah dengan tingkat motivasi kerja guru.

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh.
2. Mendeskripsikan *servant leadership* kepala sekolah di SMA Negeri Kota Payakumbuh.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh *servant leadership* kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian berdasarkan tujuan di atas yaitu:

1. Teoritis

Diharapkan penelitian ini menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya serta memberikan kontribusi pada pengembangan teori *servant leadership* dalam konteks pendidikan.

2. Praktis

- a. Kepala Dinas Pendidikan, sebagai bahan pertimbangan kebijakan dan referensi pengembangan program pelatihan kepemimpinan kepala sekolah.
- b. Kepala Sekolah, memberikan gambaran mengenai pentingnya *servant leadership* dalam meningkatkan motivasi kerja guru.
- c. Guru, memberikan pemahaman tentang faktor pendorong motivasi untuk meningkat profesionalisme dan kinerja.
- d. Peneliti, menjadi rujukan empiris untuk penelitian lanjutan mengenai motivasi kerja dan kepemimpinan di sekolah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Motivasi guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh berada pada kategori sangat tinggi.
2. *Servant Leadership* Kepala Sekolah di SMA Negeri Kota Payakumbuh berada pada kategori sangat baik.
3. Terdapat pengaruh yang berarti secara positif dan signifikan antara *servant leadership* kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh. Artinya semakin baik *servant leadership* kepala sekolah, maka semakin tinggi motivasi kerja yang dihasilkan oleh seorang guru.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian terkait *servant leadership* terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Payakumbuh, sebagai berikut:

1. Guru diharapkan dapat terus mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja dengan menunjukkan kedisiplinan, semangat mengajar, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Guru juga dapat mengembangkan motivasi melalui peningkatan kompetensi, kerjasama tim yang baik, serta kemampuan mengelola tekanan kerja secara positif. Upaya

ini dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan atau *workshop* yang relevan dengan bidang pendidikan, melakukan studi banding ke sekolah lain yang memiliki praktik pembelajaran unggul, serta membangun komunikasi terbuka dan saling menghargai di antara sesama guru.

2. Kepala sekolah sebagai pemimpin sangat berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah disarankan untuk terus memperkuat praktik *servant leadership*, seperti memberikan dukungan, bimbingan, serta teladan dalam bersikap. Selain itu, kepala sekolah dapat memberikan apresiasi secara rutin, membangun iklim sekolah yang kondusif, menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai, serta melakukan evaluasi kinerja dengan umpan balik yang bersifat membangun. Hal tersebut bisa dilakukan melalui pemberian penghargaan, program pengembangan guru, serta kegiatan kebersamaan yang mendorong solidaritas dan kenyamanan kerja.
3. Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan motivasi kerja, seperti budaya organisasi, iklim sekolah, atau kepuasan kerja agar menghasilkan temuan yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang berbeda atau melibatkan lebih banyak sumber data juga dapat memperkaya hasil penelitian. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pengembangan motivasi kerja guru maupun efektivitas kepemimpinan di lingkungan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mukhyi, M. (2023). Metodologi Penelitian Panduan Praktis Penelitian yang Efektif. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Achmadi, D. (2023). Pengaruh Servant Leadership Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN di Kabupaten Lampung Utara. Universitas Negeri Jakarta.
- Adi, N., Sulastri, S., & Syahril, S. (2023). An Analysis of The Needs of Learning Leadership Model Based on Action Learning. Atlantis Press Sarl. <https://Doi.Org/10.2991/978-2-494069-11-4>
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Uisu Press.
- Akromudin, A. (2024). Peningkatan Hasil Belajar Siswa Pada Pembelajaran PAI-BP Materi Sujud Sahwi Melalui Penerapan Metode Problem Based Learning Kelas Vii E SMP Negeri 2 Pagerbarang Semester Ganjil Tahun Pelajaran 2024/2025.
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Patra Semarang Convention Hotel. Jurnal Pariwisata Pesona, 3(1), 130–137. <https://Doi.Org/10.26905/Jpp.V3i1.1877>
- Aljuhri, M. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi. Jurnal Administrasi Pendidikan, 9(1), 146–158. <https://Doi.Org/10.17509/Jap.V14i1.6717>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. Jurnal Matematika Unand, 8(1), 179. <https://Doi.Org/10.25077/Jmu.8.1.179-188.2019>
- Ambawani, C. S. L., Saputra, I., Kusuma, T. M. M., Sumardjoko, B., & Fathoni, A. (2024). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Penggerak di TK Journal of Education Research, 5(4), 4810–4823. <https://Doi.Org/10.37985/Jer.V5i4.1578>
- Andriana, M., & Ardi, A. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Digital Competence Terhadap Job Satisfaction dan Work Performance dengan Mediasi Work Motivation di Sekolah XYZ Jakarta Bara. 5(September).
- Anggun Surya Agung, Iwan Mamminanga, & Andi Supriadi. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Kepala Desa Pakkanna Kecamatan Tanasitolo Kabupaten Wajo. Journal of Research and Development on Public Policy, 3(3), 91–113. <https://Doi.Org/10.58684/Jarvic.V3i3.159>

- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smkdi Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02), 14–23.
- Asih, E. R., Sholeh, M., & Pd, M. (2020). Esti Rinengga Asih. Pengaruh Servant Leadership dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Pengaruh Servant Leadership dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Yayasan Muhammadiyah Surabaya.
- Asterina, F., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(September), 208–219. <https://Doi.Org/10.21831/Amp.V7i2.26743%0afile:///C:/Users/Windows7/Downloads/24539-85110-1-Pb.Pdf>
- Azahra, A. D., Putri, D. N., & Asbari, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management*, 2(1), 34–42. <https://Jisma.Org/Index.Php/Jisma/Article/View/393>
- Bahar, A. S., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership (Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan)*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Bakry, & Syamril. (2020). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Nilai Kinerja Guru Bakry Bakry; Syamril Syamril. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 2580–3417.
- Danupranata, G., & Masykur, A. A. (2020). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru SMP/MTs Muhammadiyah dan Aisyiyah Sekabupaten Bantul).
- Darma, A. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Perubahan di Lembaga Pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–18. <http://Jurnal.Uinsu.Ac.Id/Index.Php/Benchmarking%0aperan>
- Dimas Ardi Nugraha, Ananta Fani Aprilia, Robiatul Awaliyah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kepemimpinan yang Melayani (Servant Leadership): Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 109–117. <https://Doi.Org/10.59031/Jmsc.V1i3.159>
- Diwiyani, D., & Sarino, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Manajerial*, 17(1), 83. <https://Doi.Org/10.17509/Manajerial.V17i1.9763>
- Erdiansah, D., & Atiza, A. N. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di Industri Tekstil: Studi Kasus di PT Kahatex Rancaekek. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 6(1), 8–13.

- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: a Systematic Review and Call for Future Research. *Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Fadilah, C., Rini, R., & Nawangsasi, D. (2019). Motivasi Kerja Guru PAUD dan Kompetensi Pedagogik. *Jurnal Pendidikan Anak*, 5(1), 355059.
- Gamaliel, F. X. (2024). Peningkatan Mutu Profesionalisme Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)*, 8(Nomor 2), 100–110.
- Gera, I. G., Ganjarjati, N. I., & Purbaningrum, D. (2024). Kepemimpinan Pelayanan Robert K. Greenleaf Sebagai Model Manajemen Pendidikan yang Efektif Dan Humanis. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(3), 1465–1472.
- Gulo, U. B. M., Bawamenewi, A., Bu'ulolo, Y., & Ndruru, M. (2025). Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Cerita Bergambar Di SMP Negeri 4 Moro'o. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 4(2), 603–608. <https://jpion.org/index.php/jpi>
- Hamni, N. F. (2019). Konsep Instrumen Penelitian Pendidikan. *Journal Pendidikan dan Kebudayaan*, (May 2007), 59–75.
- Hariyono, Y. C. (2020). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di UD. *Anugrah Mulya Rejeki. Agora*, 8(2), 358358.
- Hartono, M. (2025). Faktor Dominan Servant Leadership. 5(1), 20–25.
- Haryati, T. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja Di SMK PSM Randublatung. 8(7), 761–764.
- Hasan, M. (2023). Disiplin, dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Yayasan DPL*.
- Hasanah, N., Jumaidil, & Fahmi, Y. (2024). Partisipasi Masyarakat dalam Program Tribina (Bina Keluarga Balita, Bina Keluarga Remaja, Bina Keluarga Lansia) di Desa Simpang Empat Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara. 1597–1606.
- Herwati, H., Tri, R., Arsyil, W., Deetje, J. S., Siti, Z., Kholis, A., Totok, H., Synthia, S. P., & Barlian, K. (2023). Motivasi Dalam Pendidikan (Konsep-Teori-Aplikasi).
- Hizbul Muflihini, M. (2024). Motivasi Kinerja.
- Hutahaean, W. S., & Se, M. T. (2021). *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Book.

- Iba, Z., Saifuddin, Marwan, & Konadi, W. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84.
- Imron, M. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru. *Journal Creativity*, 1(1), 3025–7425. <http://Creativity.Masmubata-Bata.Com/Index.Php/Creativity>
- Karo, D., Laia, S., Kahi, Y., & Hela, E. K. (2025). Pemberdayaan Pemuda dan Penguatan Karakter Melalui Program Pengabdian Masyarakat Stak Anak Bangsa di Gkin Terang Dunia Tawang, Kediri. *Opus Deo Jurnal*, 2(1), 43–56. <https://Doi.Org/10.1108/Jeee-08-2021-0312/Full/Html.3>
- Khotimah, K., Mas, N., & Purwanto, A. (2025). Analisis Pengaruh Leadership Style dan Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Memperhatikan Komitmen Organisasi (Studi pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 369–392.
- Lesminadi, G., Hardjono, H., & Agustin, R. W. (2022). Servant Leadership ditinjau dari Penyesuaian Sosial pada Alumni Program Pengembangan Kepemimpinan Compassion Indonesia. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 6(2), 126. <https://Doi.Org/10.20961/Jip.V6i2.55890>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://Doi.Org/10.30596/Edutech.V6i1.4391>
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan. Indigo Media.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio>
- Muflihini, H., & Karya, B. A. C. (2023). Motivasi Kinerja. Kota Tangerang Selatan: Berkah Aksara Cipta Raya.
- Nikmah, U. A. (2024). Servant Leadership dalam Meningkatkan Prestasi dan Loyalitas Siswa. *Al-Abshar: Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 90–101. <https://Doi.Org/10.58223/Al-Abshar.V3i1.222>
- Nurhayati, E. C., Efendi, B., & Wardani, U. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah. *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 2.

- Nurjanah, E. S. (2025). Pengaruh Servant Leadership dan Psychological Empowerment Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)(Suatu Studi Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Banjar).
- Pangawira Kurnia, R. (2020). Diligentia: Journal of Theology and Christian Education Kepemimpinan yang Melayani di Sekolah Kristen Dalam Pengelolaan Organisasi, Pengelolaan Stres, dan Integritas. *Journal of Theology and Christian Education*, 4(2), 1–13. [Ojs.Uph.Edu/Index.Php/Dil](https://ojs.uph.edu/index.php/dil)
- Ponco, Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 1–34. [https://Ssrn.Com/Abstract=3864629](https://srn.com/abstract=3864629)
- Prasetyono, H., Vhalery, R., & Ramdayana, I. P. (2022). Meningkatkan Innovative Work Behavior Guru di Sekolah Pengerak. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 791–800.
- Pratiwi, D., Supardi, & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Gratitunon. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(1), 140–146. [https://Doi.Org/10.35972/Kindai.V20i1.1327](https://doi.org/10.35972/Kindai.V20i1.1327)
- Pratomo, B. D., & Arifin, Z. (2020). The Effect of School Principal's Servant Leadership of Vocational Schools In Temanggung Regency. *International Journal of Applied Business and International Management*, 5(3), 1–12. [https://Doi.Org/10.32535/Ijabim.V5i3.975](https://doi.org/10.32535/Ijabim.V5i3.975)
- Prayitno, A., & Tahir, R. (2022). Servant Leadership and Organizational Performance. *Adbispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(1), 29–38.
- Prayudi, A., Sari, W. P., & Anindya, D. A. (2022). Kepemimpinan. Uma Press Anggota Ikapi (Ikbar Prat). Uma Press.
- Rahayu, S. W., & Benyamin, C. (2020). Penerapan Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership) Bidang Penguatan Karakter Guru dan Siswa. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 29. [https://Doi.Org/10.26740/Jdmp.V5n1.P29-35](https://doi.org/10.26740/Jdmp.V5n1.P29-35)
- Rahayu, Y., Supriatna, A., Riandi, R., & Hendayana, S. (2022). Profile Of Students' Critical Thinking Skills on The Concept of Pressure Through Collaborative Sharing and Jumping Task. *Jurnal Pendidikan Mipa*, 23(2), 701–711. [https://Doi.Org/10.23960/Jpmipa/V23i2.Pp701-711](https://doi.org/10.23960/Jpmipa/V23i2.Pp701-711)

- Rismawan, O. : E. (2015). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. In *Jurnal Administrasi Pendidikan*: Xxii (Number 1).
- Rohana, R., Lubna, L., & Afifurrahman, A. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Spiritual, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 1689–1698. <https://doi.org/10.29303/Jipp.V9i3.1973>
- Sanjaya, B. (2021). Pengembangan Karir Melalui Kenaikan Pangkat Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 15(03), 1–9.
- Sapengga, S. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *Agora*, 4(1), 647–648.
- Sedarmayanti, S., & Kuswanto, L. (2015). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Rumah Sakit Immanuel Bandung). *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 12(3), 513–528.
- Sendjaya, S., & Pekerti, A. (2010). Servant Leadership as Antecedent of Trust in Organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(7), 643–663.
- Senoaji, F. (N.D.). *Pemimpin Dan Kememimpinan. Dasar Kepemimpinan dalam Manajemen Organisasi*. PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Setyawan, S. (2020). Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Yayasan Catur Praya Tunggal Semarang. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 22(1), 10–16. <https://doi.org/10.37612/Gema-Maritim.V22i1.44>
- Siahaan, M. (2024). *Inspirasi Servant Leadership*.
- Simarmata, I. A., Susanti, L., & Ginanjar, S. (2025). The Relationship Between Principal Leadership and Teacher Work Motivation in State Senior High Schools in Tanah Datar District: Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Tanah Datar. *IJE (International Journal Of Education)*, 6–11.
- Subekti, I., Hariyati, N., & Hendratno, H. (2025). Servant Leadership Model in Educational Design. *Journal of Innovation and Research in Primary Education*, 4(2), 195–202. <https://doi.org/10.56916/Jirpe.V4i2.1220>
- Sugiarso, S., & Lestari, U. D. (2022). Pengaruh Karakteristik Manajemen dan Kreativitas Karyawan Terhadap Kepuasan Kinerja Sumber Daya Manusia.

- JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(10), 4331–4341.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i10.950>
- Suhartini. (2013). Motivasi Kepuasan Kerja dan Kinerja. in Suhartini. 2013. Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja) Makassar: Alauddin University Press.
- Sulastrri, S., Gistituati, N., Neviyarni, N., & Aimon, H. (2020). The Effect of Female's Administrative Leadership on Employee Performance in Higher Education. 400(Icream 2019), 232–235.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.200130.173>
- Sulastrri, S., Nurkolis, N., & Rasiman, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Sekolah Dasar di Kabupaten Jepara. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP), 5(3), 346–361.
<https://doi.org/10.26877/jmp.v5i3.1984>
- Surnani, & Sultoni. (2023). Unveiling The Influence of Servant Leadership on Teacher Job Satisfaction: A Studyon The Mediating Effects of Work Motivation, Organizational Culture, Andorganizational Climate. 9(2), 605–617.
- Susanto, D. (2025). Kedisiplinan Guru dalam Mengajar Membawa Dampak Positif Bagi Tumbuh Kembang Peserta Didik. 5(1), 75–80.
- Sutihat, I., Ruhita, & Supriadi, A. (2022). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Berprestasi Guru di Salah Satu Sekolah Di Kabupaten Kuningan. 5(1).
- Sutikno, M. S. (2012). Manajemen Pendidikan. Lombok: Holistica.
- Syahril, S., & Sulastrri, S. (2022). Efektivitas Kepala Sekolah di Era Pandemi. 10(2), 227–232.
- Taha, F., Jusuf, H., Flora, S., & Tarigan, N. (2025). Analisis Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Puskesmas Dengilo. Jurnal Kolaboratif Sains, 8(3), 1437–1448.
<https://doi.org/10.56338/jks.v8i3.7031>
- Triatmoko, N., & Ahyar, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Job Crafting dan Otonomi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan PT Nelta Multi Gracia). Diponegoro Journal of Management, 12(1), 1–14.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/12931>
- Umama, H. A., & Handika, F. S. (2023). Mediasi Konfigurasi Struktural dalam Hubungan Gaya Kepemimpinan Melayani pada Kinerja. Kajian Bisnis

- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, 31(1), 15–32.
<https://Doi.Org/10.32477/Jkb.V31i1.498>
- Uno, H. B. (2023). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Uslukaya, A., Demirtas, Z., & Alanoglu, M. (2024). The Relationship of Trust in The Principal and Servant Leadership's Interaction With Work Engagement and Teacher Passion: a Multilevel Moderated Mediation Analysis. *Current Psychology*, 43(45), 35066–35082.
- Wardana, D. Surya. (2013). Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 01, No. 1(Vol. 1 No. 1 (2013): January). <https://Doi.Org/10.22219>
- Warman, Kadori, & Lorensius. (2024). Eksplorasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Servant Leadership dalam Membangun Budaya Positif di Lingkungan Sekolah. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 09(1), 1359–1371.
- Wulandari, A., & Mulyanto, H. (2024). *Kepemimpinan* (M. M. Yuliza, Mai., S.E., Ed.). PT Kimshafi Alung Cipta. <http://Repository.Ipwija.Ac.Id/5125/1/2024-20240515-BukuKepemimpinan-May2024.Pdf>
- Yousef, H. I. H., & Ishak, R. (2024). The Influence of Headmaster's Servant Leadership and Teacher Motivation on Student Performance in Sharjah Primary Schools in UAE. *International Business Education Journal*, 17(2), 55–69. <https://Doi.Org/10.37134/Ibej.Vol17.2.5.2024>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://Journal.Unas.Ac.Id/Oikonomia/Article/View/1153/941>
- Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 1(2), 46–60. <https://Doi.Org/10.47435/Al-Ilmi.V1i2.537>
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Rajawali Pers.