

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SERVANT LEADERSHIP, KOMPENSASI,
BUDAYA KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA GURU DI SEKOLAH XYZ SIDIKALANG”**

Nama_1 Fransiska Simbolon¹, Nama_2 Innocentiu Bernarto²

¹Ipeka Christian School ¹simbolonsisca23@gmail.com,

²Universitas Pelita Harapan, ²innocentius.bernarto@uph.edu

ABSTRACT

This study aims to prove the effect of servant leadership style, compensation, work environment, and work culture on teacher work motivation at XYZ Sidikalang School. This study is motivated by the low motivation of teachers' work which is reflected in the level of absenteeism and performance that has not been optimal. Data obtained through interviews, surveys, and attendance records show that a less participative leadership style, unequal compensation, inadequate work facilities, and a less collaborative work culture are the main factors that affect motivation. The research shows that these four variables are critical to improving teachers' work motivation and the overall quality of education. This study uses Frederick Herzberg's two-factor theory as a framework to identify extrinsic and intrinsic factors that influence work motivation. The findings emphasize the need for schools to pay more attention to these aspects to create a more motivated and productive teaching force.

Keywords: *Servant Leadership Style, Compensation, Work Environment, Work Culture, Work Motivation, Teachers.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan *servant leadership*, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap motivasi kerja guru di Sekolah XYZ Sidikalang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya motivasi kerja guru yang tercermin dari tingkat absensi dan kinerja yang belum optimal. Data yang diperoleh melalui wawancara, survei, dan rekap absensi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif, kompensasi yang tidak merata, fasilitas kerja yang kurang memadai, serta budaya kerja yang kurang kolaboratif menjadi faktor utama yang memengaruhi motivasi. Penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan teori dua faktor Frederick Herzberg sebagai kerangka untuk mengidentifikasi faktor ekstrinsik dan intrinsik yang memengaruhi motivasi

kerja. Temuan penelitian menegaskan perlunya perhatian lebih dari pihak sekolah terhadap aspek-aspek tersebut agar tercipta tenaga pendidik yang lebih termotivasi dan produktif.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Guru.*

A. Pendahuluan

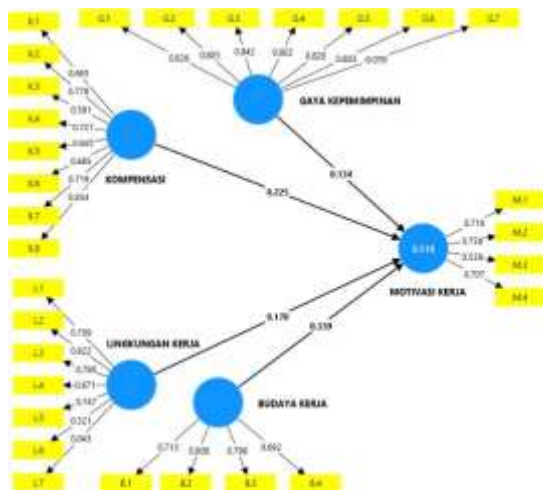
Salah satu kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja guru agar mereka mampu memberikan kontribusi maksimal dalam proses pembelajaran serta berkompetisi secara global. Menurut laporan OECD tahun 2019, motivasi guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Studi regional SEAMEO (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja guru di Asia Tenggara dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, sistem kompensasi, dan budaya kerja sekolah. Sedangkan di Indonesia, motivasi kerja guru masih tergolong rendah, dikarenakan ketimpangan dalam distribusi tunjangan dan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan guru. Data Kemendikbud tahun 2022 menunjukkan hanya 65% guru di Indonesia yang merasa termotivasi secara penuh dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *servant leadership* dan kompensasi serta lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Namun, masih sangat terbatas kajian yang mengkaji secara sekaligus empat variabel yakni gaya kepemimpinan *servant leadership*, kompensasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja dalam konteks pendidikan di Indonesia. Penelitian ini berusaha mengisi gap tersebut dengan menganalisis pengaruh gabungan keempat variabel tersebut terhadap motivasi kerja guru.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif deskriptif* dengan tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berdasarkan validitas dan reliabilitas dan pengembangan hipotesis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif melalui uji korelasi jalur, penelitian ini akan

mengukur sejauh mana hubungan antara variabel-variabel tersebut.



Gambar 4.3 Model Penelitian dengan Hasil Nilai Path Coefficient dan *p-value* dari Output Bootstrapping

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini mengkaji *motivasi kerja guru* di Sekolah XYZ Sidikalang dengan fokus pada empat variabel utama yang diduga memengaruhi motivasi tersebut, yakni **gaya kepemimpinan servant leadership, kompensasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja**. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS versi 4.0 maka **uji validitas konvergen** dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*) serta mengamati nilai *loading factor*.

Tabel 4.1 Uji Validitas Konvergen

Konstruk	AVE
Gaya kepemimpinan	0.667
Kompensasi	0.500
Budaya kerja	0.570
Lingkungan kerja	0.507
Motivasi kerja	0.584

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai AVE untuk semua variabel penelitian lebih dari 0,500. Hal ini berarti setiap variabel pada penelitian ini memenuhi syarat validitas konvergen.

Nilai R-square digunakan untuk menguji model struktural (*inner model*).

Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai R-square adalah dari 0 – 1. Tabel 4.13 menampilkan hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 4.2 Hasil Uji R-Square

Konstruk	R-square	Persentase
Motivasi Kerja	0.476	47.6%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, diperoleh nilai R sebesar 0.476. hal ini membuktikan bahwa variable gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja memberikan pengaruh sebesar 47.6% terhadap motivasi

kerja guru sedangkan 52.4% lainnya

dijelaskan oleh variable atau factor lain

Konstruk	Standardized Path Koefisien	Keterangan
Budaya kerja → Motivasi kerja	0.340	Didukung
Gaya kepemimpinan <i>servant leadership</i> → Motivasi kerja	0.009	Didukung
Kompensasi → Motivasi kerja	0.165	Didukung
Lingkungan kerja → Motivasi kerja	0.294	Didukung

diluar model penelitian ini.

Hipotesis diuji untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *variable independent* terhadap *variable dependent*. Pada Tabel 4.11 dijabarkan hasil nilai dari *path coefficient* dari *Bootstrapping* dari analisis program SmartPLS versi 4.0.

Pengujian hipotesis dapat diperhatikan pada tabel 4.14 dan gambar model struktural 4.3

Tabel 4.3 Uji Hipotesis
 Sumber: output Smart PLS 5 2025

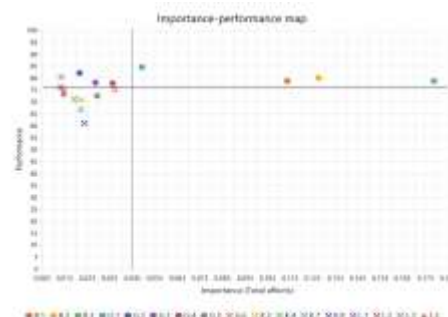
Dengan demikian, hasil uji hipotesis dijabarkan sebagi berikut:

Hipotesis 1: Gaya kepemimpinan *servant leadership* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Maka, **hipotesis 1 didukung.**

Hipotesis 2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Maka, **hipotesis 2 didukung.**

Hipotesis 3: Budaya kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Maka, **hipotesis 3 didukung.**

Hipotesis 4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Maka, **hipotesis 4 didukung.**



Gambar 5.1 Kuadran Pemetaan Variabel Hasil Analisis IPMA
 Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Grafik diatas menunjukkan hasil analisis IPMA (*Importance-Performance Matrix Analysis*) dengan menggunakan SmamrtPLS 4. Berdasarkan hasil analisis IPMA diperoleh informasi bahwa tidak ada variabel yang

masuk ke dalam factor kritis. Namun, diperoleh informasi dari kuadran pemetaan variabel bahwa budaya kerja dan gaya kepemimpinan *servant leadership* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka penelitian yang dilakukan terhadap variabel budaya kerja, gaya kepemimpinan *servant leadership*, kompensasi, dan lingkungan kerja disimpulkan sebagai berikut:

- 4) Budaya kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru di sekolah XYZ Sidikalang. Sehingga, ketika budaya kerja meningkat, maka motivasi kerja guru juga akan meningkat.
- 4) Gaya kepemimpinan *servant leadership* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru di sekolah XYZ Sidikalang. Sehingga, ketika gaya kepemimpinan meningkat, maka

motivasi kerja guru juga akan meningkat.

- 4) Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru di sekolah XYZ Sidikalang. Sehingga, ketika kompensasi meningkat, maka motivasi kerja guru juga akan meningkat.
- 4) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru di sekolah XYZ Sidikalang. Sehingga, ketika gaya kepemimpinan meningkat, maka motivasi kerja guru juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah & Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember ." *Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1* , (2019): 47-62.
- Afandi, P. *Lingkungan Kerja dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish. (2023).
- Agustina, Nina Isnaini, Mokhamad Natsir & Mohammad Choldum Sina Setyadi. "Perceptions of Work Environment, Islamic Leadership Style and Performance Among Teachers: The Mediating Role of Work Motivation."

- European Journal of Business and Management Vol.15, No.15, (2023).*
- Amelia, Roza. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Generasi Z di Bekasi ." *JIM (Jurnal Ilmu Multidisiplin)* Vol. 3, No. 1, (2024).
- Anwar, K. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. (2018)
- Djaali. *Metodologi Penelitian Kuantitatif* . Jakarta: Bumi Aksara, (2020).
- Donni Juni Priansa. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. (2014).
- Erwinsyah, A. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatta Setiabudhi, Suwano, Setiawan Agus Yudi dan Syahrul Karim. *Analisis Data Kuantitatif dengan SmartPLS 4*. Borneo Novelty Publishing, (2024).
- Kartini, D. (2023). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Karyaningsih, Ponco Dewi. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru ." (2021).
- Priansa, Donni Juni. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, (2014).
- Rahman, Abdul et al "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Pada Smp Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala." *Jurnal Sinar Manajemen Volume 07, Nomor 02, Agustus*, (2020).
- Robbins, S. P, dan Judge, T. A. *Organizational Behavior*. Pearson. (2018).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan dengan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Jakarta: Alfabeta, (2016).
- Sulis Ekowati, Herfina dan Nita Karmila. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Visioner, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru." *ELSE (Elementary School Education Journal)* Vol. 8 No. 3, (2024).
- Widuri, Virsa Sari, Innocentius Bernarto & Dewi Wuisan. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 10. No. 2, (2020).