

**Akhmad Mukhtarom**

S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa  
e-mail : Akhmadromy99@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Servant Leadership* dan *Self-Efficacy* terhadap kinerja melalui mediasi motivasi sebagai variabel intervening pada para guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *survey*, dengan melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner. Subjek dalam penelitian ini adalah para guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen dengan jumlah responden dan sampelnya yaitu seluruh guru selain Kepala sekolah yaitu 39 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* yang berfokus pada sampel jenuh (*total sampling*). Penelitian ini menggunakan teknik analisisnya yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas), dan Uji Hipotesis (Uji Hipotesis Parsial (Uji t), Analisis Jalur (*Path Analysis*), Uji Sobel, Koefisien Determinasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi, *Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap variabel Motivasi, variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru, variabel *Servant Leadership* tidak terdapat pengaruh terhadap variabel Kinerja, variabel *Self-Efficacy* tidak terdapat pengaruh terhadap variabel Kinerja, variabel Motivasi tidak memediasi pengaruh variabel *Servant Leadership* terhadap variabel Kinerja dan variabel Motivasi tidak memediasi pengaruh variabel *Self-Efficacy* terhadap variabel Kinerja.

**Kata Kunci:** *Servant Leadership*, *Self-Efficacy*, Motivasi, Kinerja

### **Abstract**

*The research intends to analyze the effect of servant leadership and self-efficacy on performance through mediation of motivation as an intervening variable on teachers at SMK Ma'arif 9 Kebumen. This research uses quantitative research methods with the type of survey research, by conducting interviews and distributing questionnaires. The subjects in this study were the teachers at Kebumen Ma'arif 9 Vocational School with the number of respondents and the sample were all teachers other than the headmaster of 39 people. The sampling technique used in this study is non-probability sampling that focuses on saturated samples (total sampling). This research uses analysis techniques namely Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test (Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Normality Test), and Hypothesis Test (Partial Hypothesis Test, Path Analysis, Sobel Test, Determination Coefficient Test).*

*The results of this study indicate that the Servant Leadership variable significantly influences the Motivation variable, the Self-Efficacy variable does not affect the Motivation variable, Motivation variable has a significant effect on the Performance variable, the Servant Leadership variable has no influence on the Performance variable, the Self variable -Efficacy there is no influence on the Performance variable, Motivation variable does not mediate the effect of Servant Leadership variable on Performance variable and Motivation variable does not mediate the effect of variables Self-Efficacy of the Performance variable.*

**Keywords:** *Servant Leadership*, *Self-Efficacy*, Motivation, Performance

## **PENDAHULUAN**

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pembukaan Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 menyatakan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif

mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 mengungkapkan bahwa, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru merupakan prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang secara konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai

tenaga profesional dibidang pendidikan (Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007). Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh menjadi 4 kompetensi utama, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional.

SMK Ma'arif 9 Kebumen adalah salah satu sekolah swasta yang beralamat di Jalan Raya Klirong, sekolah ini cukup populer di Kebumen dan diminati oleh banyak kalangan khususnya di daerah Kebumen Selatan dengan jumlah 1.055 peserta didik (murid). Salah satu tugas guru yang menjadi acuan penilaian kinerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen adalah kemampuan guru dalam menyelesaikan dan merancang Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), hal tersebut dilakukan sebelum dan untuk memperlancar pelaksanaan pembelajaran para murid pada 1 tahun kedepan.

Pada tahun ajaran 2019-2020 Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang diselesaikan sebelum waktu yang telah ditetapkan atau tepat waktu oleh para guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen mengalami peningkatan presentasi penyelesaian dan pengumpulannya. SMK Ma'arif 9 Kebumen terdapat 36 (tiga puluh enam) guru dengan prosentase 93% yang menyelesaikan dan mengumpulkan tepat waktu, sedangkan 3 (tiga) guru mengalami keterlambatan dari waktu yang telah ditentukan.

Pada wawancara yang dilakukan penulis, menurut Bapak Kepala Sekolah SMK Ma'arif 9 Kebumen menuturkan keterlambatan yang dialami oleh 3 (tiga) guru tersebut dapat ditolelir dikarenakan guru tersebut melaksanakan pendidikan dan pelatihan guru. Selanjutnya Bapak Kepala Sekolah SMK Ma'arif 9 Kebumen juga menuturkan pada tahun 2018 kebelakang SMK Ma'arif 9 Kebumen memiliki prosentase yang kecil dan banyak yang telat dalam penyelesaian dan pengumpulan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yaitu dibawah prosentase pada tahun pembelajaran 2019/2020.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah pemimpin yang melayani, kepercayaan diri dan motivasi. Senada dengan Mangkuprawira dan Vitalaya dalam Yamin & Maisah, (2010: 129-130) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor personal (motivasi), dan kepemimpinan.

Menurut Winkel dalam Uno (2013), menyatakan motivasi atau motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Uno (2013) menjelaskan bahwa "Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku". Berdasarkan wawancara yang dilakukan ditemukan bahwa motivasi yang dimiliki para guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen mengalami peningkatan. Hal tersebut dapat dirasakan dalam prosentase kenaikan guru dalam penyusunan RPP pada tahun pembelajaran 2019/2020. Kesuksesan menaikkan kinerja guru juga dipengaruhi oleh kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengelola organisasi, maka dari itu guru perlu didayagunakan dengan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Greenleaf dalam Dennis (2004) servant leadership adalah seseorang yang menjadi pelayan lebih dulu, dimulai dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dulu melayani, kemudian pilihan secara sadar membawa seseorang untuk memimpin. Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan kepada para guru menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala SMK Ma'arif 9 Kebumen menunjukkan hal yang positif yang merujuk pada kriteria *servant leadership*. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 14 terdapat poin yang menyatakan bahwa guru memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dirinya, dan kepala sekolah memiliki peranan penting didalam pengembangan tersebut.

Bandura dalam Ghufron dan Rinaswita (2010) mendefinisikan *self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, terdapat fakta bahwa para guru percaya dapat menyelesaikan RPP lebih awal.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap motivasi guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen.
5. Mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen.
6. Mengetahui *servant leadership* terhadap kinerja dengan mediasi motivasi pada guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen.
7. Mengetahui *self-efficacy* terhadap kinerja dengan mediasi motivasi pada guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *survey*, dimana informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2008) penelitian *survey* ini pengumpulan data yang dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau wawancara untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Penelitian *survey* merupakan penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual tanpa mengetahui mengapa gejala-gejala tersebut ada.

Populasi dari penelitian ini adalah guru SMK Ma'arif 9 Kebumen, mulai dari guru kelas X, kelas XI, kelas XII yang berjumlah 39 guru, dan semuanya memiliki keterangan guru swasta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* yaitu sampel jenuh (*total sample*) dengan hasil pengambilan sampelnya yaitu berjumlah 39 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik analisisnya yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas), dan Uji Hipotesis (Uji Hipotesis Parsial (Uji t), Analisis Jalur (Path Analisis), Uji Sobel, Koefisien Determinasi).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas), dan Uji Hipotesis (Uji Hipotesis Parsial (Uji t), Analisis Jalur (*Path Analisis*), Uji Sobel, Koefisien Determinasi) adalah sebagai berikut.

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y2)

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Nilai sig.	Batas sig	Keterangan
Y2_1	0,573	0,3160	0,000	0,05	Valid
Y2_2	0,691	0,3160	0,000	0,05	Valid
Y2_3	0,736	0,3160	0,000	0,05	Valid
Y2_4	0,549	0,3160	0,000	0,05	Valid
Y2_5	0,721	0,3160	0,000	0,05	Valid
Y2_6	0,747	0,3160	0,000	0,05	Valid
Y2_7	0,657	0,3160	0,000	0,05	Valid
Y2_8	0,541	0,3160	0,000	0,05	Valid
Y2_9	0,760	0,3160	0,000	0,05	Valid
Y2_10	0,599	0,3160	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja (Y2) yang berisi 10 (sepuluh) butir item pernyataan, seluruh butir item pernyataan mulai dari Y2\_1 sampai dengan Y2\_10 dinyatakan valid dikarenakan nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar (>) dari nilai r<sub>tabel</sub>.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y1)

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Nilai sig.	Batas sig	Keterangan
Y1_1	0,615	0,3160	0,000	0,05	Valid
Y1_2	0,682	0,3160	0,000	0,05	Valid
Y1_3	0,690	0,3160	0,000	0,05	Valid
Y1_4	0,646	0,3160	0,000	0,05	Valid
Y1_5	0,721	0,3160	0,000	0,05	Valid
Y1_6	0,547	0,3160	0,000	0,05	Valid
Y1_7	0,684	0,3160	0,000	0,05	Valid
Y1_8	0,608	0,3160	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi (Y1) yang berisi 8 (delapan) butir, seluruh butir mulai dari Y1\_1 sampai dengan Y1\_8 dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar (>) dari nilai r<sub>tabel</sub>.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Servant Leadership* (X1)

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Nilai sig.	Batas sig	Keterangan
X1_1	0,853	0,3160	0,000	0,05	Valid
X1_2	0,852	0,3160	0,000	0,05	Valid

X1_3	0,825	0,3160	0,000	0,05	Valid
X1_4	0,831	0,3160	0,000	0,05	Valid
X1_5	0,778	0,3160	0,000	0,05	Valid
X1_6	0,942	0,3160	0,000	0,05	Valid
X1_7	0,926	0,3160	0,000	0,05	Valid
X1_8	0,800	0,3160	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel *servant leadership* (X1) yang berisi 8 (delapan) butir pernyataan, seluruh butir mulai dari X1\_1 sampai dengan X1\_8 dinyatakan valid dikarenakan nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar (>) dari nilai r<sub>tabel</sub>.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel *Self-Efficacy* (X2)

Butir Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Nilai sig.	Batas sig	Keterangan
X2_1	0,490	0,3160	0,002	0,05	Valid
X2_2	0,688	0,3160	0,000	0,05	Valid
X2_3	0,747	0,3160	0,000	0,05	Valid
X2_4	0,338	0,3160	0,036	0,05	Valid
X2_5	0,735	0,3160	0,000	0,05	Valid
X2_6	0,712	0,3160	0,000	0,05	Valid
X2_7	0,630	0,3160	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa variabel *self-efficacy* (X2) yang berisi 7 (tujuh) butir item pernyataan, seluruh butir mulai dari X2\_1 sampai dengan X2\_7 dinyatakan valid dikarenakan nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar (>) dari nilai r<sub>tabel</sub>.

### Uji Reabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Kuesioner	Cronbach's Alpha	Batasan Signifikansi	Keterangan
Kinerja (Y2)	0,851	0,60	Reliable
Motivasi (Y1)	0,799	0,60	Reliable
<i>Servant Leadership</i> (X1)	0,945	0,60	Reliable
<i>Self-efficacy</i> (X2)	0,723	0,60	Reliable

Berdasarkan tabel tersebut, hasil analisisnya dapat dijelaskan bahwa kuesioner pernyataan yang digunakan dalam seluruh variabel dinyatakan reliable, karena nilai *Cronbach's Alpha* semuanya lebih besar (>) dari batas signifikansi yaitu 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari responden telah menyatakan kondisi yang sebenarnya di lapangan dan layak untuk di uji. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1

Variabel Independen	Tolerance	Batasan	VIF	Batasan
<i>Servant Leadership</i> (X1)	0,693	0,10	1,442	10
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	0,693	0,10	1,442	10

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

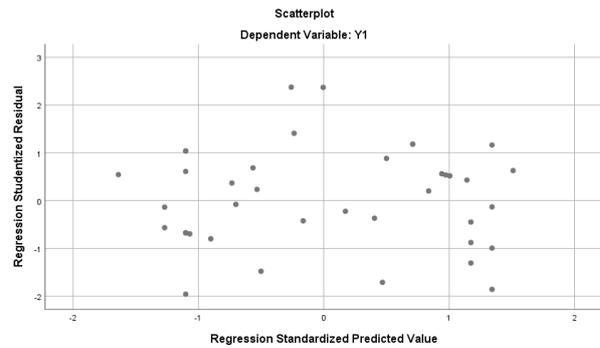
1. Nilai *Tolerance* yang diperoleh yaitu variabel *Servant Leadership* (X1) dengan nilai 0,693, dan *Self-Efficacy* (X2) dengan nilai 0,693. Semuanya nilai *Tolerance* lebih besar dari nilai 0,10, sehingga pada uji ini dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas sehingga model dapat dipakai.
2. Nilai *VIF* yang diperoleh yaitu variabel *Servant Leadership* (X1) dengan nilai 1,442, dan *Self-Efficacy* (X2) dengan nilai 1,442. Semua nilai *VIF* variabel tidak lebih besar dari 10, sehingga pada uji ini dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas sehingga model dapat dipakai.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2

Variabel Independen	Tolerance	Batasan	VIF	Batasan
<i>Servant Leadership</i> (X1)	0,607	0,10	1,648	10
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	0,658	0,10	1,521	10
Motivasi (Y1)	0,702	0,10	1,424	10

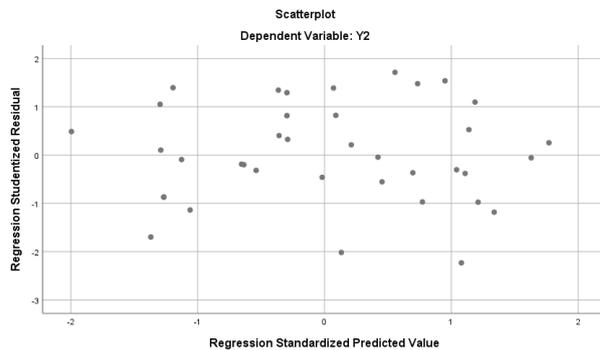
Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *Tolerance* yang diperoleh yaitu variabel *Servant Leadership* (X1) dengan nilai 0,693, variabel *Self-Efficacy* (X2) dengan nilai 0,693 dan variabel Motivasi (Y1) dengan nilai 0,702, Semuanya nilai *Tolerance* lebih besar dari nilai batasannya yaitu 0,10, sehingga pada uji ini dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas sehingga model dapat dipakai.
2. Nilai *VIF* yang diperoleh yaitu, variabel *Servant Leadership* (X1) dengan nilai 1,648, variabel *Self-Efficacy* (X2) dengan nilai 1,521 dan variabel Motivasi (Y1) dengan nilai 1,424. Semua nilai *VIF* variabel tidak lebih besar dari nilai batasannya yaitu 10, sehingga pada uji ini dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas sehingga model dapat dipakai.



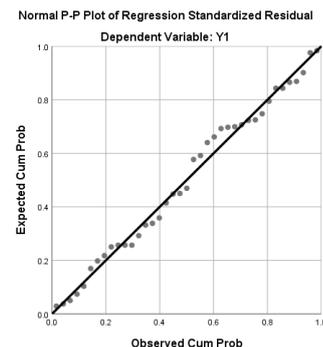
Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1

Berdasarkan Gambar tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti ada pola titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), tetapi terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.



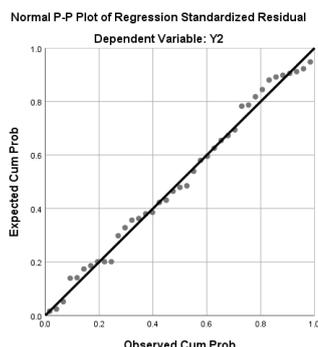
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Berdasarkan Gambar tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti ada pola titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), tetapi terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Persamaan 1

Berdasarkan Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, tetapi menyebar diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Persamaan 2

Berdasarkan Gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, tetapi menyebar diantara garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t) Substruktural 1

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Batas Sig.	Keterangan
<i>Servant Leadership</i> (X1)	2,265	2,029	0,030	0,05	Berpengaruh
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	1,396	2,029	0,171	0,05	Tidak Berpengaruh

Berdasarkan Tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Hasil Uji t Variabel *Servant Leadership* (X1)

Berdasarkan Tabel diatas variabel *Servant Leadership* (X1) memperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2,265 lebih besar (>) dari nilai t<sub>tabel</sub> yaitu 2,029 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,030 lebih kecil (<) dari nilai 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Servant Leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi (Y1) dan hipotesis **H1** pada penelitian ini diterima.

#### 2. Hasil Uji t Variabel *Self-Efficacy* (X2)

Berdasarkan Tabel IV-11 variabel *Self-Efficacy* (X2) memperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 1,396 lebih kecil (<) dari nilai t<sub>tabel</sub> yaitu 2,029 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,171 lebih besar (>) dari nilai 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Motivasi (Y1) dan hipotesis **H2** pada penelitian ini tidak diterima

Tabel 9. Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t) Substruktural 2

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Batas Sig.	Keterangan
<i>Servant leadership</i> (X1)	1,390	2,031	0,173	0,05	Tidak Berpengaruh
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	1,490	2,031	0,145	0,05	Tidak Berpengaruh
Motivasi (Y1)	4,003	2,021	0,000	0,05	Berpengaruh

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Hasil Uji t Variabel *Servant leadership* (X1)

Berdasarkan Tabel tersebut variabel *Servant leadership* (X1) memperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 1,390 lebih kecil (<) dari nilai t<sub>tabel</sub> yaitu 2,031 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,173 lebih besar (>) dari nilai 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Servant leadership* tidak berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja (Y2), dan hipotesis **H4** pada penelitian ini tidak diterima.

#### 2. Hasil Uji t Variabel *Self-Efficacy* (X2)

Berdasarkan Tabel tersebut variabel *Self-Efficacy* (X2) memperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 1,490 lebih kecil (<) dari nilai t<sub>tabel</sub> yaitu 2,031 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,145 lebih besar (>) dari nilai 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* (X2) tidak berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja (Y2), dan hipotesis **H5** pada penelitian ini tidak diterima.

#### 3. Hasil Uji t Variabel Motivasi (Y1)

Berdasarkan Tabel tersebut variabel Motivasi (Y1) memperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 4,003 lebih besar (>) dari nilai t<sub>tabel</sub> yaitu 2,031 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil (<) dari nilai 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi (Y1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y2), dan hipotesis **H3** pada penelitian ini diterima.

### Analisis Jalur (*Path Analisis*)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural 1

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	12.845		
	X1	.306	.135	.380	2.265	.030
	X2	.257	.184	.234	1.396	.171

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 <sup>a</sup>	.298	.259	2.409

Perhitungan persamaan tabel tersebut yaitu sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,380.X_1 + 0,234.X_2 + \epsilon_2$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{(1 - 0,298)} = 0,838$$

Kemudian nilai-nilai tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Koefisien regresi variabel *Servant Leadership* (X1) = 0,380. Artinya, penambahan satu satuan *skala likert* pada variabel *Servant Leadership* (X1), maka akan menambah variabel Motivasi (Y1) sebesar 0,380.
2. Koefisien regresi variabel *Self-Efficacy* (X2) = 0,234. Artinya, setiap penambahan satu satuan *skala likert* pada variabel *Self-Efficacy* (X2), maka akan menambah variabel Motivasi (Y1) sebesar 0,234.
3. Nilai Residu atau Error  $\epsilon_2 = 0,838$ . Nilai residu sebesar 0,643 menunjukkan variabel Motivasi (Y1) tidak dapat dijelaskan oleh variabel *Servat Leadership* (X1), dan variabel *Self-Efficacy* (X2) diabaikan atau sama dengan nol (0).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural 2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.427	3.988		1.862	.071
	X1	.183	.132	.194	1.390	.173
	X2	.257	.173	.200	1.490	.145
	Y1	.609	.152	.520	4.003	.000

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 <sup>a</sup>	.586	.550	2.200

Berikut persamaan Tabel tersebut yaitu sebagai berikut

$$Y_2 = 0,194.X_1 + 0,200.X_2 + 0,520.Y_1 + \epsilon_1$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,586)} = 0,643$$

Kemudian nilai-nilai tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Koefisien regresi variabel *Servant Leadership* (X1) = 0,194. Artinya, penambahan satu satuan *skala likert* pada variabel *Servant Leadership* (X1), maka akan menambah variabel Kinerja (Y2) sebesar 0,194.
2. Koefisien regresi variabel *Self-Efficacy* (X2) = 0,200. Artinya, setiap penambahan satu satuan *skala likert* pada variabel *Self-Efficacy* (X2), maka akan menambah variabel Kinerja (Y2) sebesar 0,200.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi (Y1) = 0,520. Artinya, setiap penambahan satu satuan *skala likert* pada variabel Motivasi (Y1), maka akan menambah variabel Kinerja (Y2) sebesar 0,520.
4. Nilai Residu atau Error  $\epsilon_1 = 0,643$ . Nilai residu sebesar 0,643 menunjukkan variabel Kinerja (Y2) tidak dapat dijelaskan oleh variabel *Servat Leadership* (X1), variabel *Self-Efficacy* (X2) dan variabel Motivasi (Y1), diabaikan atau sama dengan nol (0).

#### Perhitungan Pengaruh Antar Variabel

Untuk perhitungan pengaruh antar variabel secara langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

Untuk menghitung pengaruh langsung, digunakan formula sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel *Servant Leadership* terhadap Kinerja.  $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,194$ .

b. Pengaruh variabel *Self-Efficacy* terhadap Kinerja.  $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,200$ .

c. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja.  $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,520$ .

d. Pengaruh variabel *servant leadership* terhadap motivasi.  $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,380$ .

e. Pengaruh variabel *self-efficacy* terhadap motivasi.  $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,234$ .

#### 2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau IE, digunakan formula sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel *servant leadership* terhadap kinerja melalui motivasi.

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,194 \times 0,520 = 0,10088$$

b. Pengaruh variabel *self-efficacy* terhadap kinerja melalui motivasi.

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,200 \times 0,520 = 0,104$$

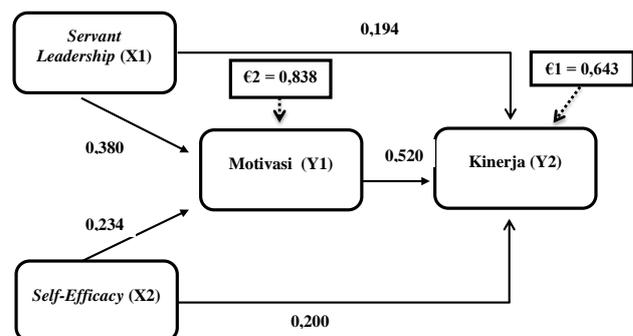
#### 3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

a. Pengaruh variabel *servant leadership* terhadap kinerja melalui motivasi.

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,194 + 0,520 = 0,714$$

b. Pengaruh variabel *self-efficacy* terhadap kinerja melalui motivasi.

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,200 + 0,520 = 0,72$$



Gambar 5. Diagram Jalur

#### Uji Sobel

Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

1. Pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja dengan mediasi Motivasi

Sab : Standar eror tidak langsung (*indirect effect*)

a : Jalur variabel *servant leadership* (X1) dengan variabel intervening motivasi (Y1).  $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,380$ .

b : Jalur variabel intervening motivasi (Y1) dengan variabel kinerja (Y2).  $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,520$

Sa : Standar eror koefisien a = 0,643

Sb : Standar eror koefisien b = 0,838

Sab =

$$\sqrt{(0,520)^2(0,643)^2 + (0,380)^2(0,838)^2 + (0,643)^2(0,838)^2}$$

$$= \sqrt{0,11179661 + 0,101404034 + 0,29034208} = 0,726106115$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{0,380 \times 0,520}{0,726106115} = 0,272136532$$

Nilai  $t_{hitung}$  adalah  $0,272136532 <$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,021, nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel Motivasi (Y1) tidak dapat memediasi pengaruh variabel *Servant Leadership* (X1) terhadap variabel kinerja (Y2) dan hipotesis **H6** pada penelitian ini tidak diterima atau ditolak.

## 2. Pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja melalui mediasi Motivasi

Sab : Standar eror tidak langsung (*indirect effect*)

a : Jalur variabel *self-efficacy* (X2) dengan variabel intervening motivasi (Y1).  
 $X2 \rightarrow Y1 = 0,234$ .

b : Jalur variabel intervening motivasi (Y1) dengan variabel kinerja (Y2).  
 $Y1 \rightarrow Y2 = 0,520$

Sa : Standar eror koefisien a = 0,643

Sb : Standar eror koefisien b = 0,838

Sab=

$$\sqrt{(0,520)^2(0,643)^2 + (0,234)^2(0,838)^2 + (0,643)^2(0,838)^2} = \sqrt{0,112514577 + 0,0384520725 + 0,29034208} = 0,664226079$$

$$t = \frac{0,380 \times 0,520}{0,664226079} = 0,297489072$$

Nilai  $t_{hitung}$  adalah  $0,297489072 <$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,021, nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel Motivasi (Y1) tidak dapat memediasi pengaruh variabel *Self-Efficacy* (X2) terhadap variabel kinerja (Y2) dan hipotesis **H7** pada penelitian ini tidak diterima atau ditolak.

## Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien korelasi Substruktural 1

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,546 <sup>a</sup>	0,298	0,259	2,409

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan perolehan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,259 atau 25,9 %. Hal ini berarti Motivasi (Y1) dipengaruhi *Servant Leadership* (X1) dan *Self-Efficacy* (X2) sebesar 25,9 %, sedangkan sisanya 74,1 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien korelasi Substruktural 2

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,765 <sup>a</sup>	0,586	0,550	2,200

Berdasarkan Tabel 13 tersebut menunjukkan perolehan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,550 atau 55 %. Hal ini berarti Kinerja (Y2) dipengaruhi *Servant Leadership* (X1), *Self-Efficacy* (X2) dan Motivasi (Y1) sebesar 55 %, sedangkan sisanya 45 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan variabel *Servant Leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi (Y1) dan hipotesis H1 pada penelitian ini diterima. Hal tersebut dapat terbukti dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,265 lebih besar ( $>$ ) dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,690 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,030 lebih kecil ( $<$ ) dari nilai 0,05. Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, maka dengan meningkatkan peran *Servant Leadership* dari Kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi yang dimiliki oleh para Guru di SMK Ma'arif Kebumen. Peran *Servant Leadership* dari Kepala sekolah dapat dijadikan bentuk motivasi para Guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen.

### 2. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Motivasi

Pengujian hipotesis kedua bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* (X2) terhadap Motivasi (Y1). Adapun Hasil penelitian menunjukkan variabel *Self-Efficacy* (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Motivasi (Y1) dan hipotesis H2 pada penelitian ini tidak diterima. Hal tersebut dapat terbukti dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,396 lebih kecil ( $<$ ) dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,690 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,171 lebih besar ( $>$ ) dari nilai 0,05. Berdasarkan hasil dalam penelitian ini kemungkinan terjadi karena hal yang memotivasi guru tidak hanya keyakinan dan kemampuan mengajar tetapi faktor atau kebutuhan lain yang ingin dicapai dan ada Sebagian besar guru yang tidak lulus dari jurusan tertentu kemudian masuk ke prodi guru sehingga guru menjalankan profesi yang tidak sesuai panggilan hati.

### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (Y1) terhadap kinerja (Y2). Adapun Hasil penelitian menunjukkan variabel Motivasi (Y1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y2), dan hipotesis H3 pada penelitian ini diterima, yang artinya semakin tinggi Motivasi para Guru dalam bekerja akan meningkatkan kinerja Guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal tersebut dapat terbukti dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar

4,003 lebih besar ( $>$ ) dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,689 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil ( $<$ ) dari nilai 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini artinya semakin tinggi motivasi para Guru dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. Siagian (2008) mengungkapkan bahwa meningkatkan motivasi bisa dengan melalui beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, seperti menumbuhkan rasa harga diri, harapan pribadi, keinginan dan jenis dan sifat pekerjaan.

#### 4. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis keempat bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* (X1) terhadap Kinerja (Y2). Adapun Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Servant Leadership* (X1) tidak terdapat pengaruh langsung terhadap variabel Kinerja (Y2), dan hipotesis H4 pada penelitian ini tidak diterima. Hal tersebut dapat terbukti dari uji hipotesis parsial (uji t) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,390 lebih kecil ( $<$ ) dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,689 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,173 lebih besar ( $>$ ) dari nilai 0,05. Hasil penelitian pada variabel ini juga menunjukkan bahwa pimpinan (Kepala Sekolah) bukan satu-satunya faktor yang memotivasi kinerja guru, tetapi ada faktor dari dalam diri seorang guru berupa dorongan dan kebutuhan yang harus dipenuhi.

#### 5. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kelima bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* (X2) terhadap Kinerja (Y2). Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* (X2) tidak terdapat pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y2), dan hipotesis H5 pada penelitian ini tidak diterima, yang artinya besar kecilnya nilai *self-efficacy* seorang Guru tidak mempengaruhi tingkatan nilai kinerja para Guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal tersebut dapat terbukti dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,490 lebih kecil ( $<$ ) dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,689 dan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,145 lebih besar ( $>$ ) dari nilai 0,05. Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, yaitu *self-efficacy* tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja, kemungkinan terjadi karena seorang guru juga tidak cukup hanya bermodal keyakinan dan kemampuan saja, akan tetapi juga membutuhkan peran pimpinan yang kemudian memicu atau mendorong semangat kerja, mengarahkan dan mengontrol kinerja guru.

#### 6. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja melalui mediasi Motivasi

Pengujian hipotesis keenam bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* (X1) terhadap Kinerja (Y2) melalui Motivasi (Y1). Adapun hasil penelitian menunjukkan variabel Motivasi tidak memediasi pengaruh variabel *Servant Leadership* terhadap variabel Kinerja dan hipotesis H6 pada penelitian ini tidak diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari uji sobel dengan perolehan nilai  $t_{hitung}$  adalah 0,272136532  $<$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,021. Hasil tersebut mengindikasikan peran *Servant Leadership* dari Kepala Sekolah mampu memotivasi

para Guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen, akan tetapi Karakteristik *Servant Leadership* dari Kepala Sekolah tidak sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja para guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Contohnya karakteristik dari Kepala Sekolah dapat memberikan kenyamanan kepada Guru dalam bekerja, tetapi karakteristik dari Kepala Sekolah tersebut tidak dapat meningkatkan kinerja dari para Guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal tersebut dikarenakan kemampuan dari para Guru kemungkinan masih kurang dan harus ditingkatkan lagi.

#### 7. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja melalui Mediasi Motivasi

Pengujian hipotesis ketujuh bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Motivasi (Y1). Adapun hasil penelitian menunjukkan variabel Motivasi tidak memediasi pengaruh variabel *Self-Efficacy* terhadap variabel Kinerja dan hipotesis H7 pada penelitian ini tidak diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari uji sobel dengan perolehan Nilai  $t_{hitung}$  adalah 0,297489072  $<$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,021. Hasil tersebut terjadi kemungkinan dikarenakan peran *Self-Efficacy* para guru bukan untuk meningkatkan kinerja, melainkan hanya untuk meningkatkan kemampuan para guru dalam bekerja di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Kemungkinan rasa percaya diri yang dimiliki oleh para Guru masih belum stabil sehingga tingkat motivasi yang dimiliki belum bisa mempengaruhi tingkat kinerja para guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan variabel *Servant Leadership* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi (Y1) dan hipotesis H1 pada penelitian ini diterima. Artinya dengan meningkatkan peran *Servant Leadership* dari Kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi yang dimiliki oleh para Guru di SMK Ma'arif Kebumen.
2. Hasil penelitian menunjukkan variabel *Self-Efficacy* (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Motivasi (Y1) dan hipotesis H2 pada penelitian ini tidak diterima. Hal tersebut kemungkinan terjadi karena variabel motivasi lebih dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada model ini.
3. Hasil penelitian menunjukkan variabel Motivasi (Y1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y2), dan hipotesis H3 pada penelitian ini diterima. Artinya semakin tinggi tingkat keterampilan, kebutuhan baik fisik maupun non fisik serta bentuk aktualisasi diri guru maka akan berdampak positif terhadap kinerja guru.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Servant Leadership* (X1) tidak terdapat pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y2), dan hipotesis H4 pada penelitian ini tidak diterima. Hal tersebut dapat diartikan bahwa peran *Servant Leadership* yang

perlihatkan oleh Kepala Sekolah tidak mempengaruhi besar kecilnya tingkatan kinerja para Guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen, .

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Self-Efficacy* (X2) tidak terdapat pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y2). Hal tersebut dapat diartikan besar kecilnya nilai *self-efficacy* seorang Guru tidak mempengaruhi tingkatan nilai kinerja para Guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen.
6. Hasil penelitian menunjukkan variabel Motivasi tidak memediasi pengaruh variabel *Servant Leadership* terhadap variabel Kinerja dan hipotesis H6 pada penelitian ini tidak diterima. Hal tersebut dapat diartikan sikap *servant leadership* kepala sekolah tidak bisa dijadikan motivasi bagi para guru dalam meningkatkan kinerja para guru dalam bekerja.
7. Hasil penelitian menunjukkan variabel Motivasi tidak memediasi pengaruh variabel *Self-Efficacy* terhadap variabel Kinerja dan hipotesis H7 pada penelitian ini tidak diterima.. Hal tersebut dapat diartikan bahwa *self-efficacy* para guru tidak bisa dijadikan motivasi dalam meningkatkan kinerja para guru dalam bekerja

### Saran

Berbagai temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh para Guru, khususnya para Guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen.

1. *Servant Leadership* berpengaruh terhadap motivasi yang dimiliki oleh para Guru di SMK Ma'arif Kebumen. Adanya peran *Servant Leadership* dari Kepala sekolah dapat dijadikan bentuk motivasi untuk para Guru dalam bekerja. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah tersebut akan sangat mempengaruhi bagaimana perilaku para guru dalam bekerja untuk sampai menuju tujuan-tujuan yang sudah dibuat. Salah satu cara Kepala Sekolah dapat memotivasi para guru dengan memperlihatkan karakteristik *Servant Leadership* seperti yang telah di ungkapkan oleh Spears (2010: 27) yaitu dengan karakteristik mendengarkan, empati, penyembuhan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, kejelian, keterbukaan, komitmen untuk pertumbuhan dan membangun komunitas. adapun cara lain yang telah di ungkapkan oleh Blanchard dalam Aurora (2009) yaitu menumbuhkan hati yang melayani, kepala yang melayani dan tangan yang melayani.
2. *Self-Efficacy* tidak mempengaruhi terhadap motivasi. Hal tersebut kemungkinan terjadi dikarenakan tingkat kepercayaan diri para guru yang tidak stabil dan tidak adanya target tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan. Adanya kemungkinan lain yaitu dengan cara meningkatkan terus kemampuan yang dimiliki para Guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen.
3. Motivasi para guru berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi para Guru dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. Meningkatkan motivasi bisa dengan melalui beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, seperti terpenuhinya kebutuhan dan keinginan.

4. *Servant Leadership* tidak mempengaruhi terhadap kinerja, kemungkinan peran *Servant Leadership* yang diperlihatkan oleh Kepala Sekolah tidak mempengaruhi besar kecilnya tingkatan kinerja para Guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Sesuai dengan yang ada dalam Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 Kinerja guru merupakan prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang secara konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional dibidang pendidikan. Pengertian tersebut menggambarkan bahwa seorang guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
5. *Self-Efficacy* tidak mempengaruhi terhadap kinerja Guru. kemungkinan peran *Self-Efficacy* tidak mempengaruhi besar kecilnya tingkatan kinerja para Guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Seharusnya seorang guru sudah memiliki kualifikasi yang memadai dan seharusnya dari awal sudah memiliki kemampuan dalam menjadi seorang guru. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 mengungkapkan bahwa, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pengertian tersebut menggambarkan kualifikasi kemampuan yang harus dimiliki seorang guru dalam bekerja.
6. Motivasi tidak memediasi variabel *servant leadership* terhadap variabel kinerja. Hal tersebut menggambarkan karakteristik *servant leadership* dari Kepala Sekolah tidak dapat dijadikan bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja para guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Contohnya karakteristik dari Kepala Sekolah dapat menarik seorang Guru dalam bekerja, tetapi karakteristik dari Kepala Sekolah tersebut tidak dapat meningkatkan kinerja dari para Guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal tersebut dikarenakan kemampuan dari para Guru kemungkinan masih kurang dan harus ditingkatkan lagi.
7. Motivasi tidak memediasi pengaruh variabel *Self-Efficacy* terhadap variabel Kinerja. Hal tersebut terjadi rasa percaya diri yang dimiliki oleh para Guru masih belum stabil sehingga tingkat motivasi yang dimiliki belum bisa mempengaruhi tingkat kinerja para guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Adapun cara dalam menumbuhkan motivasi para Guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen sesuai dengan pendapat yang telah diungkapkan oleh Siagian (2008) yaitu menumbuhkan persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginannya, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dennis, R.S., & Bocarnea, M. 2004. "Development Of The Servant Leadership Assessment Instrument". *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 25 No.8, pp. 600-615.
- Ghufron, M. Nur dan Rini Rinaswita. 2010. *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Siagian, D, dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uno, Hamzah B. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yamin, Martinis & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.