



Pengaruh *Servant Leadership* dan Insentif Terhadap Motivasi Kinerja Guru di Sekolah Banbuketa Provinsi Narathiwat Selatan Thailand

Kholed Abu¹, Mustamid^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta
Email: mustamid@unu-jogja.ac.id^{2*}

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh motivasi kinerja guru yang dapat ditingkatkan melalui servant leadership dan insentif. Peningkatan motivasi kinerja dalam penelitian ini diteliti menggunakan variabel bebas Servant Leadership dan insentif yang akan diuji pengaruhnya secara simultan dan pengaruhnya secara parsial dari masing-masing variabel bebas dengan menjadikan Motivasi kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan jenis kausal. Metode kuantitatif kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat. Jadi, dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Tempat penelitian di Sekolah Banbuketa yang beralamat kampung Banbuketa No. 2, T. Lochut, A. Waeng, Ch. Narathiwat, Selatan Thailand. Subjek yang diteliti adalah seluruh guru sebanyak 42 orang responden (sampling jenuh). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Inferensial, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis. Kedua variabel, Servant Leadership (X1) dan Insentif (X2), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji F dimana nilai hitung sebesar 19.404 melebihi nilai F-tabel (3.232) pada taraf signifikansi 0.05. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0.499 menunjukkan bahwa 49.9% variasi dalam Motivasi Kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut. Akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kepala sekolah untuk mengembangkan Servant Leadership dan insentif. Motivasi kinerja juga diharapkan lebih ditngkatkan".

Kata Kunci: *Servant Leadership, Incentives, Motivasi kinerja.*

Abstract

"This research is motivated by the performance of teachers that can be enhanced through servant leadership and incentives. The improvement of performance motivation in this study is investigated using the independent variables of Servant Leadership and incentives, both of which will be tested for their simultaneous and partial effects on the dependent variable, which is Performance Motivation. This research employs a quantitative research method with a causal type. The quantitative causal method examines cause-and-effect relationships. Thus, this study involves two types of variables: independent variables (variables that influence) and dependent variables (variables that are influenced). The research took place at Banbuketa School, located at Banbuketa Village No. 2, T. Lochut, A. Waeng, Ch. Narathiwat, Southern Thailand. The subjects studied were 42 teachers, who were all selected as respondents (saturated sampling). The data analysis methods employed in this study include Descriptive Analysis, Classical Assumption Tests, Inferential Analysis, Coefficient of Determination Test, and Hypothesis Testing. Both variables, Servant Leadership (X1) and Incentives (X2), collectively have a significant influence on Performance Motivation (Y). The research results indicate that from the F-test, where the calculated F-value is 19.404, surpassing the tabulated F-value (3.232) at a significance level of 0.05. Furthermore, the coefficient of determination value of 0.499 suggests that 49.9% of the variation in Performance Motivation can be explained by these two independent variables. The culmination of this study is expected to contribute to school principals in developing Servant Leadership and incentives. Performance motivation is also anticipated to be further enhanced".

Keywords: *Servant Leadership, Incentives, Motivation*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan "faktor kunci" dalam meningkatkan "kinerja organisasi". Praktik kepemimpinan yang baik memengaruhi setiap "aspek organisasi". Gaya kepemimpinan juga terus berubah, dari "kepemimpinan transaksional", "kepemimpinan transformasional", dan "kepemimpinan layanan". Satuan pendidikan sebagai organisasi yang menyelenggarakan proses belajar mengajar peserta didik sangat ditentukan oleh praktik administrasi kepala sekolah (Bakry dan Syamril, 2020).

Servant Leadership atau Kepemimpinan layanan adalah model kepemimpinan yang mendahulukan kepentingan orang lain dan mengutamakan pelayanan kepada orang lain di atas diri sendiri. Model kepemimpinan ini dikembangkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970. Kepemimpinan yang melayani adalah kepemimpinan yang berasal dari keinginan yang tulus untuk melayani—orang pertama yang melayani. Kepemimpinan yang melayani adalah mengasuh, memberdayakan, bertanggung jawab dan kepemimpinan tanpa pamrih bawahan (Supriyanto, 2016) (Danupranata, 2019). Manurut (Hariyono, 2020) mengatakan bahwa, servant leadership memiliki beberapa karakteristik yaitu: a. Mendengarkan, b. Empati, c. Penyembuhan, d. Kesadaran, e. Persuasi, f. Konseptualisasi, g. Kejelian, h. Keterbukaan, i. Komitmen, dan j. Membangun Komunitas. menurut (Ferdinandito & Haryani, 2021) indikator *Servant Leadership* yaitu : kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, dan kepercayaan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa "gaya kepemimpinan dapat menjadi salah satu faktor yang mampu menciptakan motivasi kinerja pada karyawan". Maka seharusnya *servant leadership* yang juga salah satu dari gaya kepemimpinan, secara teoritis mampu menciptakan motivasi kinerja para pegawai (Sapengga, 2016).

Menurut (Lestari, 2019), insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan kinerja mereka yang sukses. Insentif adalah penghargaan berdasarkan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, semakin tinggi pula insentif yang diterima. Menurut (Wibowo, 2014), insentif dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu: Rencana Insentif Individu dan Rencana Insentif Kelompok. Insentif adalah sarana motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan keterampilan optimal mereka dan dimaksudkan untuk penghasilan tambahan di luar gaji dan upah yang ditetapkan.

Motivasi adalah apa yang membangkitkan semangat untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah apa yang mendorong, menciptakan motivasi, atau menciptakan hal-hal atau situasi yang menciptakan dorongan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk berperilaku tertentu (Priyatno, 2022). Menurut (Hariyono, 2020), indikator motivasi kerja adalah: lingkungan, gaya kepemimpinan, kenyamanan dalam bekerja, dan kesempatan untuk belajar.

Dalam upaya memenuhi kebutuhan guru untuk menjadi guru profesional, motivasi kerja yang tinggi menjadi hal yang sangat penting. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa servant leadership dan insentif adalah faktor penting dalam mendorong seseorang, termasuk guru, untuk bekerja dengan baik dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, sehingga dapat memengaruhi motivasi mereka.

Sekolah Banbuketa, sebagai salah satu sekolah dasar di Provinsi Narathiwat, Thailand Selatan, mengutamakan pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Sekolah Banbuketa telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar atau guru agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan. Salah satu cara yang digunakan kepala sekolah adalah memberikan motivasi dan insentif kepada guru, dengan tujuan mendorong mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja dan profesionalitas dalam mencapai tujuan lembaga.

Namun, dari hasil wawancara, ditemukan bahwa di Sekolah Banbuketa belum memiliki sistem pemberian insentif finansial kepada guru. Sebagai gantinya, insentif yang sering digunakan adalah bentuk non-finansial, seperti penghargaan sertifikat guru terbaik tahunan. Selain itu, gaya servant leadership kepala sekolah juga belum mengadopsi semua aspek servant leadership, dan dapat dilihat dari berbagai karakter kepala sekolah yang berbeda. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka diperlukan suatu kajian lebih lanjut terkait "Pengaruh Servant leadership dan Insentif Terhadap Motivasi Kinerja guru di Sekolah Banbuketa Provinsi Narathiwat Selatan Thailand".

METODE

Penelitian ini menggunakan metode "kuantitatif" dengan jenis "kausal". Responden sebanyak 42 orang yakni "guru mata pelajaran" dan "guru kelas" yang dipilih dengan "teknik sampling jenuh". Data dikumpulkan menggunakan "kuesioner" dan diukur menggunakan "skala likert". Analisis data dilakukan dengan "teknik analisis linear berganda" dan melakukan uji asumsi yakni "uji normalitas", "uji multikolinearitas", dan "uji heterokedastisitas". Uji hipotesis menggunakan "uji t" dan "uji F".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Sekolah

Sekolah Banbuket memiliki sejarah panjang yang dimulai pada tahun 1929. Pada waktu itu, di pedalaman wilayah Narathiwat, Thailand, tepatnya di Ban Sabue Rang, No. 2, T. Lo Jud, A. Waeng, Ch. Narathiwat, terdapat seorang pria berjiwa pemimpin bernama Bapak Mataye Hayiawang. Ia adalah sosok yang prihatin dengan kurangnya akses pendidikan bagi anak-anak desa di sekitarnya. Sekolah Banbuket memiliki Visi untuk menciptakan orang-orang baik, kebijakan membawa pengetahuan, guru berkualifikasi sesuai standar profesional, mengelola sesuai prinsip-prinsip tata pemerintahan dan memperkenalkan filosofi ekonomi kecukupan. Adapun misinya yaitu Mengembangkan peserta didik agar bermoral dan berkualitas sesuai standar pendidikan, Mengembangkan guru dan personel untuk memenuhi standar mutu profesional, Mengembangkan sistem manajemen yang sesuai dengan prinsip tata kelola yang baik, Penekanan pada partisipasi masyarakat dalam pengelolaan pendidikan, dan Mengenalkan filosofi ekonomi kecukupan pada institusi pendidikan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responen berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	9	21.4	21.4	21.4
	Perempuan	33	78.6	78.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Dari tabel 1, dapat dilihat bahwasanya sebanyak 33 orang (78,6%) yang memiliki jenis kelamin perempuan. Responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki berjumlah 9 orang (21,4%)

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responen berdasarkan Usia dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	11	26.2	26.2	26.2
	31-40 Tahun	16	38.1	38.1	64.3
	41-50 Tahun	15	35.7	35.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwasanya 42 responden terdapat 11 orang (26,2%) yang usia 20-30 tahun, 16 orang (38,1%) yang usia 31-40 tahun dan 15 orang (35,7%) yang usia 41-50 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran responen berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	42	100.0	100.0	100.0

Dari Tabel 3. dapat dilihat bahwasanya dari 42 responden semua 42 orang (100%) memiliki pendidikan S1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responen berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	8	19.0	19.0
	6-10 Tahun	8	19.0	38.1
	11-15 Tahun	16	38.1	76.2
	16-20 Tahun	9	21.4	97.6
	21-25 Tahun	1	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0

Dari tabel 4. dapat dilihat bahwasanya dari 42 responden terdapat 8 orang (19%) masa kerja 1-5 tahun, 8 orang (19%) masa kerja 6-10 tahun, 16 orang (38,1%) masa kerja 11-15 tahun, 9 orang (21,4%) masa kerja 16-20 tahun dan 1 orang (2,4%) masa kerja 1-5 tahun.

Hasil Deskripsi Variabel

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada guru Sekolah Banbuketa diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Servant Leadership (X1), variabel Insentif (X2), Variabel Motivasi Kerja (Y).

Tabel 5. Tingkat Kecenderungan Data Variabel (X1)

Kategori X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	16.7	16.7
	Sedang	30	71.4	88.1
	Tinggi	5	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0

Menurut Tabel 6. dapat diketahui bahwa perolehan skor variabel Servant Leadership (X1) yang termasuk dalam kategori rendah sebanyak 7 orang (16,7%), kategori sedang sebanyak 30 orang (71,4%) dan kategori tinggi sebanyak 5 orang (11,9%). Berdasarkan perolehan skor tersebut dapat disimpulkan bahwa Servant Leadership di Sekolah Banbuketa berada pada kategori sedang.

Tabel 6. Tingkat Kecenderungan Data Variabel (X2)

Kategori X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	11.9	11.9
	Sedang	32	76.2	88.1
	Tinggi	5	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0

Pada Tabel 6. dapat diketahui bahwa perolehan skor variabel insentif (X2) yang termasuk dalam kategori rendah sebanyak 5 orang (11,9%), kategori sedang sebanyak 32 orang (76,2%) dan kategori tinggi sebanyak 5 orang (11,9%). Berdasarkan perolehan skor tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif di Sekolah Banbuketa berada pada kategori sedang.

Tabel 7. Tingkat Kecenderungan Data Variabel (Y)

Kategori Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	11.9	11.9
	Sedang	31	73.8	85.7
	Tinggi	6	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0

Menurut Tabel 7. dapat diketahui bahwa perolehan skor variabel motivasi kinerja (Y) yang termasuk dalam kategori rendah sebanyak 5 orang (11,9%), kategori sedang sebanyak 31 orang (73,8%) dan kategori tinggi sebanyak 6 orang (14,3%). Berdasarkan perolehan skor tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kinerja guru di Sekolah Banbuketa berada pada kategori sedang.

Hasil Uji Asumsi

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai signifikansi sebesar $0.98 > 0.05$. Artinya nilai signifikansi hitung $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh pada penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas memperoleh nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai VIF dengan angka < 10 . Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas, dengan demikian uji asumsi tanpa terjadi multikolinearitas dapat terpenuhi.

Hasil uji heterokedastisitas memperlihatkan titik-titik yang menyebar secara acak dan membentuk pola yang homogen di sekitar angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Hasil Uji Analisis

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Analisis

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	15.915	9.734		1.635	.110			
1 Servant Leadership	.313	.158	.309	1.973	.056	.523	1.912	
Insentif	.538	.185	.456	2.910	.006	.523	1.912	

a. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah: $Y = 15.915 + 0.313 X_1 + 0.538 X_2$

Keterangan

Y = Motivasi Kinerja

X_1 = Servant Leadership

X_2 = Insentif

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

Variabel *Servant Leadership* dan insentif mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap motivasi kinerja, Koefisien *Servant Leadership* memberikan nilai sebesar 0,313 yang berarti bahwa semakin baik *Servant Leadership* maka motivasi kinerja akan semakin meningkat, dan Koefisien insentif memberikan nilai sebesar 0,538 yang berarti bahwa semakin baik insentif maka motivasi kinerja akan semakin meningkat.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji t Variabel X1 terhadap Y

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
(Constant)	15.915	9.734		1.635	.110
1 Servant Leadership	.313	.158	.309	1.973	.056
Insentif	.538	.185	.456	2.910	.006

a. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diperoleh nilai thitung (1,973) yang lebih besar dari ttabel (1,684), dengan taraf signifikansi sebesar $0,56 > 0,05$. Nilai 1,973 yang lebih besar dari 1,684 menunjukkan bahwa thitung memiliki nilai yang lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan servant leadership terhadap motivasi kinerja.

Tabel 10. Hasil Uji Variabel X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.915	9.734		.110
	Servant Leadership	.313	.158	.309	1.973 .056
	Insentif	.538	.185	.456	2.910 .006

a. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara insentif terhadap Motivasi Kinerja diperoleh thitung (2.910) > ttabel (1,684), dengan taraf signifikan $0,006 < 0,05$. Nilai 2.910 lebih besar dari 1,684 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha diterima Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap Motivasi Kinerja.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2237.952	2	1118.976	19.404 .000 ^b
	Residual	2249.025	39	57.667	
	Total	4486.976	41		

a. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Servant Leadership

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 19.404 dengan tingkat signifikansi 0.000, sedangkan Ftabel 3,232 dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian Fhitung > Ftabel yakni $19.404 > 3.232$, Nilai 19.404 lebih besar dari 3.232 menunjukkan Fhitung lebih besar dari Ftabel, artinya Ho ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara servant leadership dan insentif terhadap motivasi kinerja.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.473	7.594

a. Predictors: (Constant), Insentif, Servant Leadership

b. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

Pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai R^2 digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh yang diberikan oleh semua variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dalam data di atas, nilai R^2 mencapai 0.499, yang berarti bahwa variabel X1 (Servant Leadership) dan variabel X2 (Insentif) memberikan pengaruh sebesar 49,9% terhadap variabel Y (Motivasi Kinerja). Sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam analisis ini.

Pengaruh Servant leadership terhadap Motivasi Kinerja

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Servant Leadership (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kinerja (Y) karyawan. Nilai koefisien beta (standardized coefficient) untuk Servant Leadership adalah 0.309, dengan nilai t-hitung sebesar 1.973 yang melebihi nilai t-tabel (1.684) pada taraf signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Servant Leadership akan meningkatkan Motivasi Kinerja sebesar 0.309.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dumatubun, 2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Hal ini berarti bahwa penerapan gaya kepemimpinan pelayan dapat mempengaruhi motivasi pegawai pada unit-unit organisasi, baik swasta maupun publik. Kepemimpinan yang melayani didefinisikan sebagai pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin membimbing, memotivasi, dan berfokus pada hubungan interpersonal yang baik.

Prioritas utama kepemimpinan yang melayani adalah memprioritaskan kebutuhan dan membantu pengikut mencapai potensi individu mereka sepenuhnya. Ketika seorang pemimpin mengadopsi gaya kepemimpinan pelayan, pemimpin

cenderung meniru perilaku positif pemimpin dalam interaksi, sehingga menghasilkan perilaku yang tinggi. Sebagaimana diungkapkan dalam Greenleaf (1970) hingga (Gumelar, 2021), salah satu indikator terbaik dari kepemimpinan yang melayani adalah ketika pengikut menerima peran pelayan, yaitu melayani orang lain dengan sepenuh hati. Dalam konteks ini, "pelayan" berarti kewajiban untuk membantu dan melayani orang lain secara bertanggung jawab, bukan sebagai bentuk penindasan.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan yang melayani (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi berprestasi (Y). Artinya ada pengaruh atau hubungan langsung antara kepemimpinan pelayan dan kepemimpinan pelayan terhadap motivasi berprestasi.

Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kinerja

Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa variabel Insentif (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kinerja (Y) karyawan. Nilai koefisien beta untuk Insentif adalah 0.456, dengan nilai t-hitung sebesar 2.910 yang melebihi nilai t-tabel (1.684) pada taraf signifikansi 0.05. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam Insentif akan meningkatkan Motivasi Kinerja sebesar 0.456.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2014) bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Insentif adalah suatu hubungan kerja dimana salah satu tujuan karyawan adalah menerima gaji yang cukup untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Sementara itu, dari sudut pandang perusahaan, tujuan motivasi adalah agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan, yang tujuannya adalah meningkatkan produktivitas dan mencapai keunggulan kompetitif. .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kinerja (Y), artinya terdapat pengaruh atau hubungan langsung yang nyata antara motivasi terhadap motivasi kinerja.

Pengaruh Servant leadership dan Insentif terhadap Motivasi Kinerja

Kedua variabel, Servant Leadership (X1) dan Insentif (X2), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kinerja (Y) karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F dimana nilai F-hitung sebesar 19.404 melebihi nilai F-tabel (3.232) pada taraf signifikansi 0.05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.499 menunjukkan bahwa 49.9% variasi dalam Motivasi Kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Safitri, 2018) bahwa peningkatan insentif dan motivasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya nilai R-squared sebesar 0,515 atau 51,5% menunjukkan bahwa sekitar 51,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel insentif (X1) dan motivasi (X2), sedangkan sisanya tidak dipengaruhi oleh faktor lain. 'saya disini. pembelajaran.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) dan insentif (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi berprestasi (Y). Kedua faktor tersebut berperan dalam perkembangan motivasi berprestasi (Y). Artinya terdapat hubungan signifikan satu arah antara variabel bebas (kepemimpinan pelayan dan insentif) dengan variabel terikat (motivasi berprestasi). Artinya, dengan meningkatnya kepemimpinan pelayan (X1) dan insentif (X2), motivasi berprestasi (Y) juga meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut: "Servant leadership terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja guru di Sekolah Banbuketa Provinsi Narathiwat. Artinya semakin baik penerapan servant leadership maka akan berpengaruh meningkatnya baiknya motivasi kinerja pada guru", "Insentif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja guru di Sekolah Banbuketa Provinsi Narathiwat. Artinya semakin tinggi insentif maka akan berpengaruh meningkatnya baiknya motivasi kinerja pada guru", dan "Servant leadership dan Insentif dapat disimpulkan bahwa Servant Leadership dan Insentif secara signifikan berpengaruh terhadap Motivasi Kinerja guru di Sekolah Banbuketa Provinsi Narathiwat. Semakin baik penerapan Servant Leadership oleh pimpinan dan semakin baik pemberian insentif, maka akan meningkatkan motivasi guru untuk mencapai tujuan kerja"

DAFTAR PUSTAKA

- Bakry, & Syamril. (2020). Pengaruh Servant Leadership terhadap nilai Kinerja Guru Bakry Bakry; Syamril Syamril. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 2580–3417. <https://doi.org/10.17977/um025v5i12020p24>.
- Danupranata, A. (2019). Pengaruh Servant leadership terhadap Kinerja guru dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru SMP/MTS Muhammadiyah Dan Aisyiyah Sekabupaten Bantul). <http://repository.ums.ac.id/handle/123456789/32132>
- Dumatubun. (2018). Pengaruh Servant Leadership terhadap Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi. Universitas Sanata Dharma.
- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant leadership dalam Meningkatkan Kualitas pelayanan publik. *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik*, 1(1), 190–202. <https://jurnal.uns.ac.id/wacana-publik/article/download/53145/32085>
- Gumelar. (2021). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dari Perspektif Islami Dimediasi Kepuasan Kerja [Skripsi]. Universitas Islam Indonesia.
- Hariyono, A. (2020). Pengaruh Servant leadership terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja di UD. Anugrah mulya rejek. *Agora*, Vol. 8(No. 2), 1–4. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10593>
- Lestari. (2019). Pengaruh Insentif, Kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalistas guru dalam Pembelajaran di SMK kec. Genuk Kota Semarang. [Tesis]. Universitas Negeri Semarang.
- Priyatno, S. H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *JURNAL PARAMETER*, 7(1), 109–122. <https://jurnal.stietribuana.ac.id/index.php/parameter/article/download/192/189>
- Safitri. (2018). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sapengga. (2016). Pengaruh Servant leadership terhadap Kinerja karyawan pada PT. Daun Kencana sakti Mojokerto. AGORA, Vol. 4(No. 1), 1–6. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6706>
- Wibowo. (2014). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan dengan Stres kerja sebagai Variabel Intervening (Survei di unit theater dan pentas ramayana serta Hotel Manohara). [Skripsi]. Universitas Negeri Yogyakarta.