

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi efektivitas kegiatan di dalam organisasi tersebut (Kristiawan et al., 2019). Setiap organisasi apapun bentuk jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir dan bertindak dalam menghadapi situasi apapun yang terjadi dalam suatu organisasi (Kristiawan et al., 2019). Untuk itu, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawainya dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja organisasi (Irmayani et al., 2018). Guru adalah sumber daya manusia dari suatu organisasi sekolah (M. L. Hasanah & Kristiawan, 2019). Peranan guru dalam kegiatan proses pembelajaran sangat menentukan kualitas hasil belajar, untuk itu diperlukan adanya usaha perbaikan terhadap kualitas guru dengan tujuan agar Pendidikan dan proses pembelajaran menjadi lebih bermutu, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan mutu sekolah dan mutu Pendidikan (Kristiawan et al., 2019).

Kualitas pendidikan terus diupayakan oleh pemerintah dan masyarakat antara lain dengan memperbaiki sistem pendidikan, baik manajemen, kurikulum, sistem evaluasi, peningkatan sarana dan prasarana pendidikan, dan sumber daya manusia. Konsep manajemen berbasis sekolah, kurikulum berbasis kompetensi yang kemudian diubah menjadi Kurikulum Merdeka, peningkatan besaran biaya pendidikan merupakan upaya nyata guna

memajukan pendidikan di Indonesia. Secara kelembagaan, pemerintah juga menciptakan sekolah bertaraf internasional.

Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang strategis serta banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan (Abdul Mutholib, Zaenab Hanim, 2018). Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Sekolah Menengah pertama (SMP) merupakan salah satu jenis pendidikan formal, dengan tujuan menyiapkan siswa bekal ilmu pengetahuan agar siswa dapat melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). SMP N 1 Alian merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang ada di kabupaten kebumen dan khususnya di kecamatan Alian. SMP Negeri 1 Alian diharapkan mampu mendidik dan membina peserta didiknya sehingga dapat menghasilkan generasi ataupun lulusan yang cerdas, beriman, bernurani dan berprestasi serta memiliki wawasan lingkungan yang luas. SMP Negeri 1 Alian merupakan sekolah yang

berbasis Negeri yang mempunyai 3 kelas yaitu kelas VII, VIII, IX yang terdiri dari 8 ruang kelas yaitu A,B,C,D,E,F,G,dan H.

SMP Negeri 1 Alian merupakan salah satu sekolah yang bertaraf negeri di kecamatan Alian. Meskipun keberadaan SMP Negeri 1 Alian berada di desa namun kualitas pendidikannya tidak kalah saing dengan sekolah lainnya yang berada di kota kebumen, karena SMP Negeri 1 Alian menyiapkan generasi siswa yang cerdas secara intelektual, spiritual dan juga emosional. SMP Negeri 1 Alian juga mempunyai tenaga pendidik yang tentu berkualitas dan mempunyai kompetensi yang mumpuni dibuktikan dengan adanya tenaga pendidik di sekolah tersebut mayoritas guru sertifikasi.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru yaitu kinerjanya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar. Menurut Suparlan fungsi guru dalam proses belajar mengajar adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan sebagai pelatih. Menurut Supardi (2016) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya.

Kinerja guru adalah suatu perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar Ketika mengajar didepan kelas (Nasrun,2016). Kinerja guru akan terlihat pada situasi dan kondisi sehari hari dalam mengajar dikelas. Kondisi tersebut tersebut tercermin pada aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara atau kualitas dalam

melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai seorang guru. Oleh karena itu, kinerja guru diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi atau hasil belajar yang optimal.

Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu sekolah perlu untuk mengarahkan dan membina gurunya agar mereka mempunyai kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya terutama dalam (Murtiningsih et al., 2019). Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai guru (Andriani et al., 2018). Dalam Lembaga Pendidikan kinerja lebih merujuk pada kinerja guru yang memiliki peran dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Permendiknas No. 41 tahun 2007, mengartikan kinerja guru sebagai prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional pendidik. Indikator kinerja guru menurut Warren dan Hale (2016) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pemanfaatan waktu. Terdapat beragam faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya *servent leadership*, *work discipline*, dan komitmen organisasi (Prasetyono & Ramdayana, 2020).

Kinerja guru merupakan salah satu komponen yang mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Alian

dinilai baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)

Guru SMP Negeri 1 Alian adalah sebagai berikut:

Tabel I- 1
Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil Guru PNS dan P3K

Tahun	Nilai	Kriteria
2021	86,75	Baik
2022	87,65	Baik
2023	87,75	Baik
2024	88,65	Baik

Sumber : SMP Negeri 1 Alian

Berdasarkan Tabel I-1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru di SMP Negeri 1 Alian selalu meningkat pertahunnya. Dikatakan baik jika masuk dalam kategori nilai 76 - 90 persen. Sehingga SMP Negeri 1 Alian termasuk kriteria baik karena mendapatkan nilai 86,75 - 88,65 seperti di tabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab jabatannya seperti merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi, menilai hasil pembelajaran, dan menyusun kurikulum pembelajaran dalam satuan pendidikan, serta membimbing ekstrakurikuler. Selain itu, Akreditasi A yang dicapai oleh SMP Negeri 1 Alian merupakan bentuk hasil kerja keras para elemen yang ada di SMP Negeri 1 Alian salah satunya guru. Peningkatan prestasi yang dicapai guru seperti penulisan cerpen atau novel dan mendapat juara juga bentuk peningkatan keaktifan atau kerja keras guru dalam meningkatkan kinerja dan berpengaruh

baik terhadap SMP Negeri 1 Alian. Semakin berkualitasnya seorang guru semakin membuat peluang akreditasi A dimiliki semakin tinggi dan baik.

Penjelasan diatas, menunjukkan bahwa kinerja guru SMP Negeri 1 Alian semakin meningkat. Oleh karena itu, pentingnya untuk dilakukan penelitian yang diduga berpengaruh pada kinerja guru. Faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu *servant leadership*, disiplin kerja, dan komitmen organisasi.

Setiap organisasi tak lepas selalu berupaya mencapai tujuan secara maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pemimpin yang mampu mengendalikan organisasi dan mampu mempengaruhi orang-orang atau bawahan yang ada dalam organisasi agar bekerja dengan maksimal (Gusti Kadek Mertayadnya dan Erwansyah Sjarief, 2018). Dengan kata lain keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan. Tingkat keberhasilan dalam suatu tujuan pendidikan agar tercapai dilihat dari suatu sekolah itu tergantung dari sumber daya manusianya yaitu yang terdapat di dalam sekolah itu sendiri seperti kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha dan juga tenaga kependidikan yang ada. Selain hal tersebut perlu didukung dengan adanya sarana dan juga prasarana yang memadai supaya membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakikatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern berdasarkan Pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam sebuah sekolah yang mempunyai tanggung jawab paling penting untuk mencapai suatu organisasi agar menjadi baik. Peranan pemimpin sebagaimana dikemukakan oleh (Abdul Mutholib, Zaenab Hanim, 2018) antara lain sebagai pelaksana, perencana, ahli, dan mewakili kelompok dalam tindakanya ke luar. Selain itu, pemimpin berperan mengawasi hubungan antar anggota kelompoknya, bertindak sebagai pemberi pujian atau hukuman dan sebagai penengah. Pemimpin merupakan lambang dari kelompok dan pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya. Selain itu pemimpin merupakan pencetus suatu tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, dan juga mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pemimpin dalam suatu organisasi dituntut harus mampu menciptakan suatu kondisi agar mampu bekerja dengan baik, dan juga mampu untuk mau atau bersedia bekerja ke arah tujuan organisasi yang terdapat di sekolah itu. Seorang pemimpin juga tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan.

Menurut Greenleaf (Siahaan, 2024) *Servant leadership* adalah seorang yang menjadi pelayan lebih dahulu yang diawali dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dahulu melayani. Kemudian pilihan secara sadar membawa seseorang untuk memimpin. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Nur & Yurika, 2023). Berdasarkan hasil informasi yang diperoleh di SMP Negeri 1 Alian pimpinan atau kepala sekolah disana beliau merupakan sosok yang mendukung

dan berperan aktif dalam memberikan motivasi kepada guru agar lebih semangat dalam mengajar, sekaligus mendukung pengembangan profesional melalui pelatihan, workshop dan kesempatan berprestasi. Servant leadership di SMP Negeri 1 Alian juga berperan dalam membangun hubungan yang baik dalam menciptakan iklim kolaboratif, mendengarkan aspirasi guru serta melibatkan mereka dalam keputusan sekolah, memberikan dukungan penuh pada guru yakni memberikan ruang untuk berinisiatif dan berkontribusi pada pengembangan sekolah.

Servant leadership atau kepemimpinan pelayanan merupakan kepemimpinan yang mengembangkan karyawan, memberdayakan karyawan, bertanggung jawab, dan tidak mementingkan diri sendiri. Pemimpin yang berprinsip melayani karyawan tanpa adanya imbalan adalah bentuk gaya kepemimpinan *servant leadership* (Puteri, 2022).

Sendjaya dan saros (Nuraini, 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan melayani sebagai kepemimpinan yang melayani dengan mengembangkan aspek moral dan membangun kerja tim. Kepemimpinan menurut Peterson (Like, 2022) adalah kepemimpinan yang fokus pada pengikut, melayani, peduli terhadap kondisi di sekitarnya. Kata pemimpin dan pelayan biasanya sering dianggap sebagai suatu yang berlawanan disatukan dengan cara kreatif dan bermakna, maka akan timbul konsep kepemimpinan yang positif yaitu pemimpin yang mengacu melayani sepenuh hati berusaha meningkatkan kompetensi anggotanya.

Anderson (Susanto, 2022) mengemukakan bahwa *servant leadership* yaitu sosok pemimpin yang mengutamakan kebutuhan dan kepentingan orang lain diatas kepentingan mereka sendiri. Kepemimpinan melayani menurut Handoyo (2020) adalah gaya seseorang dalam memimpin, mengatur, mengelola, dan melayani bawahannya. Menurut Dennis (2004) *servant leadership* dapat diukur melalui *servant leadership assessment instrument* (SLAI), berdasarkan hal tersebut indikator server leadership adalah sebagai berikut: 1) kasih sayang (*love*); 2) pemberdayaan (*empowerment*); 3) visi (*vision*); 4) kerendahan hati (*humility*); 5) kepercayaan (*trust*).

Kepemimpinan yang bersifat melayani akan berdampak terhadap kualitas pengajaran guru terhadap siswanya dengan ditandai dengan hasil ujian baik harian maupun ujian akhir tahun. Kepala sekolah berperan terhadap keaktifan guru dalam mengajar siswanya karena guru merupakan peran penting dalam proses pendidikan. Tanpa adanya kepala sekolah dengan sikap melayani baik memberikan motivasi maupun memberikan dukungan terhadap para guru tidak akan terciptanya guru yang berkualitas. Peran kepala sekolah di SMP Negeri 1 Alian yaitu memberikan motivasi terhadap guru sehingga dapat meningkatkan kinerja dan prestasinya, membangun hubungan yang baik dan menciptakan iklim kolaboratif yang baik terhadap guru, mendengarkan aspirasi guru dan berkolaborasi dengan guru dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah juga menekankan pada pemberian dukungan, perhatian, dan pemberdayaan kepada guru seperti memberikan dukungan penuh bagi pengembangan profesional guru.

Selain itu, peran kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan mengevaluasi dan memantau hasil pembelajaran di SMP Negeri 1 Alian dapat dilihat dari tingkat hasil kelulusan peserta didik, dengan hasil kelulusan yang sempurna yaitu 100% dengan rata rata nilai yang bagus. Berikut merupakan tabel hasil kelulusan peserta didik di SMP Negeri 1 Alian.

Tabel I- 2
Tingkat Kelulusan SMP Negeri 1 Alian Tahun 2020-2023

No	Tahun	Tingkat kelulusan dalam %
1	2020	100%
2	2021	100%
3	2022	100%
4	2023	100%

Sumber : SMP Negeri 1 Alian

Berdasarkan Tabel 1- 2 menunjukkan bahwa tingkat kelulusan di SMP Negeri 1 Alian stabil dengan tingkat kelulusan 100% setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru pada SMP Negeri 1 Alian sangat baik. Selain itu dengan adanya tingkat kelulusan yang memuaskan akan menambah nilai positif sekolah dari pandangan masyarakat maupun wali siswa. Selain dari bukti data kelulusan siswa, adapun peran lainnya dari gaya kepemimpinan *servant leadership* pada SMP Negeri 1 Alian dapat dilihat dari sikap kepala sekolah yang selalu memberikan motivasi sehingga guru lebih semangat mengajar, Kepala sekolah yang mendukung pengembangan guru lewat pelatihan, workshop, dan kesempatan berprestasi, Guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan sekolah.

Selain *servant leadership* hal yang mempengaruhi terhadap kinerja yaitu disiplin kerja, terdapat aturan aturan yang berlaku atau norma norma sosial yang berlaku berupa kedisiplinan yang perlu dijaga dan ditingkatkan. Disiplin kerja diperlukan oleh suatu organisasi guna menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada organisasi dan juga peningkatan kinerja pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (*Jenis Penilaian Nilai Realisasi Perilaku PPK Rata-Rata Rata-Rata Penurunan 2023 Angka Presentase, 2023*).

Hasibuan (Restianah, 2019) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma norma social yang berlaku. Sementara Aritonang (Arianto, 2013) mengemukakan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan aturan yang sudah ditetapkan. Dengan demikian disiplin merupakan sikap untuk mematuhi dan menaati semua peraturan organisasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin berkaitan dengan adanya aturan atau tata tertib. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang menaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma social yang berlaku. Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang professional, karena

pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan bagi guru merupakan bagian tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik. Guru sebagai pendidik harus mampu memberikan Pendidikan dengan sebaik-baiknya kepada peserta didik sehingga tujuan Pendidikan dapat tercapai secara optimal. Secara umum guru merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif, dan psikomotorik sesuai nilai nilai ajaran agama (Hasyim et al., 2014).

Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan. Sikap dan perilaku karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkn prestasi kerjanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Lateiner (Andriani et al., 2018) indikator disiplin kerja terdiri atas : 1) Ketepatan waktu; 2) Pemanfaatan sasaran; 3) Tanggung jawab yang tinggi; 4) Ketaatan dalam aturan kantor. Dalam penunjang kedisiplinan pada indikator pertama yaitu ketepatan waktu, absensi kehadiran guru SMP Negeri 1 Alian sudah menggunakan alat yang modern yaitu *face print* untuk absensi. Disiplin dikatakan baik jika sebagai pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Berikut merupakan tabel kedisiplinan guru SMP Negeri 1 Alian.

Tabel I- 3
Kedisiplinan Guru SMP Negeri 1 Alian

No	Bulan	Jumlah Guru terlambat
1	September	9
2	Oktober	7
3	November	6
4	Desember	4

Sumber : SMP Negeri 1 Alian

Berdasarkan Tabel 1- 3 menunjukkan bahwa terdapat 4 Guru tingkat keterlambatan paling sedikit dengan penurunan setiap bulannya, tingkat kedisiplinan guru sudah cukup baik namun perlu adanya perbaikan atau evaluasi kembali. Indikator kedua dan ketiga yaitu pemanfaatan sasaran dan tanggung jawab yang tinggi seperti penggunaan metode pengajaran yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku, kemampuan menyusun modul ajar sebelum kegiatan pembelajaran sudah dilakukan cukup baik oleh guru PNS dan P3K.

Indikator keempat yaitu ketaatan dalam aturan kantor di SMP Negeri 1 Alian sudah cukup baik, dalam penggunaan seragam dan atribut guru PNS maupun P3K sudah lengkap dan sesuai dengan prosedur yang ditentukan pemerintah, adanya aturan larangan merokok di lingkungan sekolah membuat semua guru patuh dan disiplin untuk mentaati aturan tersebut.

Selain *servant leadership*, dan disiplin kerja hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen organisasi. Menurut Madjid (Pohrel, 2024) beberapa studi tentang guru menyatakan bahwa selain personal kemampuan profesional guru, maka hal yang tidak kalah pentingnya adalah komitmen. Hasil kerja guru akan baik apabila guru memiliki kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan ajar, disiplin dalam mengajar dan tugas lainnya, memiliki kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, bekerjasama dengan seluruh anggota sekolah, kepemimpinan yang menjadi tauladan bagi peserta didik, berkepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing peserta didik, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembanya.

Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Komitmen merupakan salah satu kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah tertuang dalam visi dan misi organisasi tersebut. Mudjid (2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional seorang guru

kepada sekolahnya dapat dicirikan sebagai berikut : 1) bertekad kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi sekolah dan akan berupaya sekuat tenaga untuk memajukan sekolah; 2) berupaya maksimal seperti keinginan organisasi sekolah; dan 3) yakin dan menerima nilai dan tujuan sekolah. Komitmen organisasi didefinisikan oleh Luthans (2015) sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasi. Upaya guru mengembangkan diri mencerminkan adanya komitmen guru terhadap tugas-tugasnya. Komitmen meliputi tiga aspek yaitu : 1) komitmen afektif, adalah komitmen yang dilandasi oleh rasa keinginan yang tumbuh dari: identitas kepribadian, kepercayaan, hubungan baik dan keterlibatan personal; 2) komitmen kontinum, yaitu komitmen yang dilandasi preferensi adanya investasi, ketergantungan, dan pengorbanan secara sosial maupun secara ekonomi; 3) komitmen normatif, adalah komitmen yang dilandasi internalisasi norma dan konstruk psikologis organisasi sehingga tumbuh rasa berbagi tanggung jawab. Berikut merupakan tabel komitmen guru SMP Negeri 1 Alian.

Tabel I- 4

Komitmen Guru SMP Negeri 1 Alian

No	Nama	Cabang Lomba	Tingkat	Peringkat Juara
1	Puji Purwanti	Resensi Novel	Kabupaten	Harapan 1
2	Dasimah	Cerpen	Kabupaten	Harapan 3
3	Puji Purwanti	Cerpen	Kabupaten	Harapan 2
4	Puji Purwanti	Cerpen	Kabupaten	Harapan 3

5	Dasimah	Resensi Novel	Kabupaten	Harapan 3
---	---------	---------------	-----------	-----------

Sumber : SMP Negeri 1 Alian

Berdasarkan Tabel 1- 4 menunjukkan bahwa tingkat kontribusi guru terhadap sekolah baik. Guru lebih mementingkan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadinya. Dengan adanya tingkat kejuaraan yang dicapai guru menunjukkan bahwa kinerja guru baik dan berkomitmen tinggi terhadap organisasinya.

Selain itu, guru di SMP Negeri 1 Alian juga memberikan perhatian khusus pada perkembangan individu guru dan mengikuti perkembangan dunia pendidikan agar dapat memberikan pembelajaran yang relevan dan berkualitas seperti keterlibatan guru dalam mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), Seminar, Workshop, dan pelatihan lainnya, Adanya kesetiaan guru terhadap sekolah ditunjukkan dengan rendahnya tingkat pindah/ mengundurkan diri serta kesediaan guru bekerja sama untuk kemajuan sekolah, Kinerja pembelajaran meningkat ditunjukkan dengan tingkat komitmen tinggi biasanya lebih serius dalam menyusun RPP, melaksanakan pembelajaran serta membimbing siswa hingga prestasi sekolah meningkat.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di SMPN 1 Alian pada tanggal 20 November 2024. Terkait variable ini yaitu *servant leadership*, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru, terdapat beberapa informasi yang penulis dapat dari beberapa sumber diantaranya guru, kepala

sekolah, dan beberapa murid yang mau memberikan informasi, terdapat fenomena yang menarik yang melandasi pentingnya penelitian ini.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di SMP Negeri 1 Alian pada tanggal 20 November 2024. Fenomena yang terjadi yaitu perlunya peningkatan kedisiplinan guru termasuk keterlambatan guru. Disiplin merupakan kunci keberhasilan guru dalam mengajar tergantung pada bagaimana cara guru menerapkan terhadap siswanya. Hal ini dilakukan dan dipelajari harus terus menerus selama menjadi seorang pendidik karena masalah terberat seorang guru adalah disiplin. Pada dasarnya disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan kehidupan belajar mengajar yang teratur serta mencintai dan menghargai pekerjaannya. Sistem yang diterapkan di SMP Negeri 1 Alian berupa absensi otomatis yang dimana perlu dikontrol setiap harinya dan harus mengevaluasi agar tidak adanya guru yang masuk terlambat jam kerja, dilarang merokok di dalam ruangan, dan memakai seragam sesuai peraturan. Meskipun kinerja dan prestasi guru terus meningkat, namun di lokasi penelitian masih ditemukan guru yang kurang disiplin seperti, ada beberapa guru yang masih terlambat masuk jam kerja dengan bukti absensi pagi.

Berdasarkan observasi awal dan hasil penelitian terdahulu yang mana peneliti melihat beberapa permasalahan yang perlu peneliti *explore* dan tentunya meningkatkan literasi penelitian mengenai *servant leadership*, Disiplin kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja guru khususnya di SMP Negeri 1 Alian menjadi latar belakang penulis penting untuk mengadakan penelitian tentang :

“Pengaruh *Servant Leadership*, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Smp Negeri 1 Alian)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan masalah *servant leadership*, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Alian sehingga masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Alian ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Alian ?
3. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Alian?
4. Apakah *servant leadership*, disiplin kerja, dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Alian.

1.3 Batasan Masalah

Penulis menyadari bahwa adanya keterbatasan dalam kemampuan menyusun skripsi ini, maka penulis memberi batasan pada setiap variabel agar tidak terlalu luas dan menyimpang dalam menjelaskanya. Adapun batasan-batasan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengatasi populasi penelitian pada 32 guru di SMP Negeri 1 Alian.
2. Membatasi variabel penelitian pada :

a. Kinerja

Menurut Rachmawati (Safitri et al., 2023) Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Uno & Lamatenggo Kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui 5 indikator berikut :

- 1) Kualitas pekerjaan
- 2) Kecepatan/ Ketepatan kerja
- 3) Inisiatif dalam kerja
- 4) Kemampuan kerja
- 5) Komunikasi

b. *Servant leadership*

Servant leadership atau kepemimpinan yang melayani adalah konsep kepemimpinan yang pertama kali diperkenalkan oleh Greenleaf (1970) dengan bukunya yang berjudul *The Servant as Leader*. Kepemimpinan pelayan yang dimaksudkan untuk lebih peduli pada lingkungan masyarakat. Kepemimpinan yang melayani pada organisasi membawa pengaruh pada kepedulian pemimpin terhadap karyawan.

Menurut Dennis (2004) *servant leadership* dapat diukur melalui *servant leadership assessment instrument* (SLAI), berdasarkan hal tersebut indikator *servant leadership* adalah sebagai berikut.

- 1) Kasih sayang (*love*)
- 2) Pemberdayaan (*empowerment*)

- 3) Visi (*vision*)
- 4) Kerendahan hati (*humility*)
- 5) Kepercayaan (*trust*)

c. Disiplin kerja

Menurut Handoko (Turangan, 2017) menyatakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai. Menurut Lateiner (Andriani et al., 2018) indikator disiplin kerja terdiri atas :

- 1) Ketepatan Waktu
- 2) Pemanfaatan sasaran
- 3) Tanggung jawab yang tinggi
- 4) Ketaatan dalam aturan kantor

d. Komitmen kerja

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Samsuddin (2018 : 61) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang

sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (Rizki & Juhaeti, 2022) menyatakan bahwa :

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
- 2) Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*)
- 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian tersebut adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Alian.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Alian.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Alian.
4. Untuk menganalisis pengaruh *servant leadership*, disiplin kerja, komitmen kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Alian.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan teman-teman khususnya bagi mahasiswa yang ingin mempelajari lebih mendalam mengenai pengaruh *servant leadership*,

disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri

1 Alian.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai tugas akhir bagi para peneliti yang mengejar gelar sarjana dan sebagai tolak ukur serta daya serap yang diperoleh selama di perkuliahan.

b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks hubungan antara budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

c. Bagi Sekolah

Sebagai referensi bagi sekolah mengenai pengaruh *servant leadership*, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru demi menciptakan lulusan yang kompeten dalam memajukan kualitas pendidikan.