

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembelajaran ialah sebuah usaha yang terencana untuk menghasilkan atmosfer belajar supaya partisipan didik secara aktif meningkatkan kemampuan dirinya untuk memiliki karakter, akhlak mulia, pengendalian diri, kecerdasan, dan keahlian yang dibutuhkan dirinya sendiri, masyarakat, bangsa dan negara. Sebagaimana tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS.

Terdapat pada Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, guru merupakan pendidik handal dengan tugas utama mengajar, mendidik, membimbing, melatih, memperhitungkan, serta mengevaluasi pelajar pada pembelajaran anak usia dini, pembelajaran dasar, serta pembelajaran menengah. Guru sangat berarti dalam pengelolaan pembelajaran ataupun manajemen sekolah sebab tanpa hadirnya guru lembaga pendidikan tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu guru juga menjadi penentu keberhasilan tercapainya tujuan dari pengelolaan pendidikan. Keberhasilan manajemen sekolah dapat diukur dari tercapainya kinerja guru.

Seorang guru dalam meningkatkan kinerja tentu tidak terlepas dari peran pemimpin yang suka rela membimbing, dan mengarahkan. Pemimpin yang memiliki sifat tersebut cenderung menempatkan kepentingan karyawan sebagai prioritas. Pemimpin dalam perannya untuk meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia yang diterapkan dalam model kepemimpinan yang melayani atau *servant leadership*. Dengan kepemimpinan tersebut diyakini akan mendorong guru untuk bekerja dengan lebih baik.

Menurut Robbins dan Judge (2016) kinerja merupakan sebuah hasil diraih oleh karyawan pada pekerjaannya dengan kriteria tertentu yang berlaku dalam setiap pekerjaan. Pentingnya kinerja guru dalam keberhasilan setiap tujuan pengelolaan sekolah menjadikan guru sebagai kunci dalam pengelolaan pembelajaran. Sehingga guru harus terus terpacu untuk meningkatkan kinerja, memanfaatkan potensi dengan maksimal, dan memberikan manfaat positif bagi sekolah untuk berkembang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Palta (2018), penelitian dilakukan pada 149 guru menunjukkan hasil bila *servant leadership* dan kinerja memiliki pengaruh yang positif, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Mazarei *et al.* (2013) penelitian dilakukan pada 205 guru sebagai subjek menunjukkan hasil bahwa *servant leadership* memiliki hubungan signifikan terhadap komitmen guru. Kemudian penelitian yang dilakukan Suprianto (2016), yang dilakukan pada 205 Dosen juga menunjukkan hasil bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Shekari dan Nikooparvar (2012) menyatakan ada berbagai bentuk kepemimpinan yaitu *autocratic leadership*, *charismatic leadership*, dan *servant leadership*. Dalam penelitian ini penulis akan berfokus pada *servant leadership* yang dinilai akan lebih cocok diterapkan pada lingkungan sekolah. *Servant leadership* merupakan bentuk kepemimpinan yang berdasar pada bentuk kepedulian dalam melayani orang lain (Sendjaya, 2015). Van Dierendock (2011) mengatakan *servant leadership* adalah kepemimpinan yang melayani dan meningkatkan karyawan melalui kerendahan hati, kemurahan hati, serta menghargai sesama. Pemimpin yang melayani dapat memberi arahan dan bertanggung jawab atas organisasi yang dipandu.

Servant leadership dapat menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang secara teori dapat menciptakan motivasi terhadap kinerja karyawan. Tantangan besar dalam *servant leadership* yakni mengubah cara berpikir yang semula berorientasi profit menjadi berorientasi dalam pengembangan keberhasilan

peningkatan sumber daya manusia. Guru maupun karyawan akan memiliki kesadaran bahwa mereka diperlakukan dengan baik oleh atasan sehingga menimbulkan kontribusi pada organisasi dan kinerja karyawan akan meningkat. Selain itu, *servant leadership* akan secara langsung dapat mendorong karyawan terus berkembang dan dorongan tersebut dapat berupa bantuan, pelayanan, maupun motivasi.

Motivasi yaitu dorongan terhadap sebuah proses dan perilaku manusia dalam mencapai suatu tujuan (Wibowo, 2014). Menurut Iskandar serta Yuhansyah, 2018 motivasi kerja ialah keadaan yang mempengaruhi untuk meningkatkan atau membangkitkan semangat dari karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi. Motivasi dapat menjadi salah satu jalur yang ditempuh untuk peningkatan kinerja guru dan karyawan. Guru serta karyawan yang mempunyai motivasi besar dalam menjalankan tugas maka kinerja juga akan semakin baik, apabila atasan memberikan motivasi yang cukup besar pula maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Pada tahun 2020 Lembaga Tes Masuk Perguruan Tinggi (LTMPPT) merilis daftar Madrasah Aliyah (MA) terbaik se-Jawa Timur pada website resminya, daftar ini diperoleh berdasar nilai rata-rata pada UTBK 2020. Dalam daftar tersebut MAN Kota Batu termasuk dalam 10 Besar MA terbaik di Jawa Timur dan satu-satunya MA dari Kota Batu yang berada di peringkat ini, hal ini tidak terlepas dari kinerja guru dalam proses pembelajaran sehingga dapat diperoleh prestasi yang bagus pada sekolah tersebut. Kinerja guru sendiri juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan serta motivasi dari Kepala Sekolah sehingga timbullah kinerja yang bagus pada guru sehingga mejadikan sebuah prestasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Palta (2018) dan penelitian oleh Mazarei *et al.* (2013) pada guru yang menunjukkan pengaruh positif antara *servant leadership* dan kinerja karyawan maka *servant leadership* dapat

dikatakan cocok sebagai model kepemimpinan untuk diterapkan pada lingkungan sekolah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2019), dan Tatilu & Sendow (2014) menunjukkan hasil bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dewi & Riana (2019), dan penelitian oleh Kamanjaya, Supartha, & Dewi (2017) menunjukkan hasil bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka penelitian dengan topik ini masih menarik untuk dilakukan karena masih terdapat kesimpangsiuran hasil dari penelitian mengenai *servant leadership* terhadap kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru dan karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap motivasi kerja guru dan karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan karyawan ?
4. Apakah motivasi guru sebagai variabel mediasi antara *servant leadership* terhadap kinerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Melalui rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru dan karyawan di MAN Kota Batu

2. Mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap motivasi kerja guru dan karyawan di MAN Kota Batu
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan karyawan di MAN Kota Batu
4. Mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru dan karyawan di MAN Kota Batu dengan motivasi sebagai variabel mediasi

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat pada peneliti, pembaca, serta pihak-pihak yang terkait di dalamnya. Manfaat dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dalam penelitian yang dilakukan dapat dijadikan sebagai dasar acuan untuk lembaga pendidikan yang berhubungan dengan *servant leadership*, motivasi dalam peningkatan kinerja. Selain itu juga dapat menambah ilmu pengetahuan manajemen dalam bidang Sumber daya manusia, serta referensi mengenai *servant leadership* terhadap motivasi dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari penelitian yang telah dilakukan dapat bermanfaat bagi MAN Kota Batu dengan pihak-pihak terkait, khususnya sebagai pengetahuan serta memberi pertimbangan dalam pengambilan kebijakan.