Tadbir: ***Journal of Islamic Education Management***, **Volume 4 No 1, June 2026**
E-ISSN: 3025-0315
Editorial Office: Jl. PP Al-Hikmah number 1-3 Binangun-Singgahan-Tuban-East Java, Indonesia, 62361
https://journal.iaialhikmahtuban.ac.id/index.php/tadbir

SERVANT LEADERSHIP: STUDI TENTANG KOMITMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI MTs. ISLAMIYAH BANIN SENORI

Erik Eriyanto [1], Mujib Ridlwan[2], Ahmad Suyanto[3]
[4]Universitas Al-Hikmah Indonesia, erickeriyanto10@gmail.com
[5]Universitas Al-Hikmah Indonesia, mujib@yahoo.com
[6]Universitas Al-Hikmah Indonesia, ahmadsuyanto1987@gmail.com

DOI:		
Received: April 2026	Accepted: Mei 2026	Published: Juni 2026

Abstrak :
Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam komitmen kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan servant leadership dan dampaknya terhadap motivasi kerja guru di MTs. Islamiyah Banin Senori. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang tidak hanya mengarahkan tetapi juga melayani dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan. Servant leadership adalah gaya kepemimpinan yang menempatkan pemimpin sebagai pelayan bagi anggotanya, yang menekankan pada pengembangan pribadi dan profesional seluruh anggota organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru-guru, observasi kegiatan sekolah, serta analisis dokumentasi terkait. Partisipan penelitian terdiri dari kepala sekolah dan guru di MTs. Islamiyah Banin Senori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan dukungan profesional yang signifikan, dan meningkatkan rasa kepemilikan serta komitmen guru terhadap tugas-tugas mereka. Komitmen kepala sekolah dalam memahami dan memenuhi kebutuhan guru, serta dalam mendukung perkembangan karir mereka, berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Guru-guru merasa lebih dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses belajar mengajar. 2) Penerapan gaya kepemimpinan servant leadership oleh kepala sekolah di MTs. Islamiyah Banin Senori memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kepala sekolah yang berkomitmen tinggi dalam melayani dan memberdayakan guru dapat menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih efektif, produktif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *servant leadership, komitmen kepala sekolah, motivasi kerja guru*

[1] Erik Eriyanto
[2] Mujib Ridlwan
[3] Ahmad Suyanto
[4] Universitas Al-Hikmah Indonesia
[5] Universitas Al-Hikmah Indonesia
[6] Universitas Al-Hikmah Indonesia

Abstract

This study aims to deeply examine the commitment of the principal in applying the servant leadership style and its impact on teachers' work motivation at MTs. Islamiyah Banin Senori. The background of this research highlights the importance of the principal's role as a leader who not only directs but also serves and motivates teachers to achieve the educational organization's goals. Servant leadership is a leadership style that positions the leader as a servant to their members, emphasizing the personal and professional development of all organization members. The research method used is descriptive with a qualitative approach. Data collection was carried out through in-depth interviews with the principal and teachers, observations of school activities, and analysis of related documentation. The research participants consisted of the principal and teachers at MTs. Islamiyah Banin Senori. The results of the study indicate that: 1) The principal is able to create a conducive work environment, provide significant professional support, and enhance the teachers' sense of ownership and commitment to their duties. The principal's commitment to understanding and meeting teachers' needs, as well as supporting their career development, plays a crucial role in increasing teachers' work motivation. Teachers feel more appreciated, supported, and motivated to give their best in the teaching and learning process. 2) The application of the servant leadership style by the principal at MTs. Islamiyah Banin Senori has a significantly positive impact on teachers' work motivation. A highly committed principal in serving and empowering teachers can create a more effective, productive, and sustainable educational ecosystem.

Keywords: *servant leadership, school principal commitment, work motivation teachers*

Pendahuluan

Disetiap lini organisasi, semua pihak yang ada di dalamnya memiliki peran pentingnya masing-masing. Peran ini menentukan satu pekerjaan yang harus dilakukan oleh tiap individu agar tujuan organisasi tercapai. Namun, masing-masing individu atau anggota organisasi ini memerlukan satu aktor untuk mengarahkan mereka. Aktor ini juga berperan penting sebagai pembimbing untuk menentukan bagaimana langkah konkrit yang akan diambil.

Sosok tersebut merupakan seorang pemimpin. Pemimpin merupakan aktor utama di dalam sebuah organisasi atau kelompok. Sebuah organisasi tidak akan berjalan secara optimal jika tidak memiliki pemimpin didalamnya. Pemimpin digambarkan sebagai individu yang superior dan memiliki kendali penuh atas bawahannya. Pemimpin dianggap penting dan substansial dikarenakan peranannya yang kompleks.

Selain berbekal pada pengalaman, pemimpin juga memerlukan metode, model, atau gaya kepemimpinan untuk diimplementasikan kepada para bawahannya. Gaya kepemimpinan ini akan berpengaruh ketika pemimpin diharuskan mengambil suatu keputusan. Lebih dari itu, gaya kepemimpinan akan mempermudah atasan untuk mengetahui bagaimana pendekatan yang cocok untuk dilakukan kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan juga akan berpengaruh terhadap jalannya organisasi. Gaya kepemipinan sendiri merupakan cara pemimpin membawa diri sebagai pemimpin dan tampil dalam menggunakan kekuasaannya[7]. Ketika pemimpin telah menemukan model atau gaya kepemimpinan yang tepat untuk dilakukan, dapat dipastikan organisasi akan berjalan sesuai visi-misi dan anggotanya akan lebih mudah untuk diarahkan atau dikendalikan.

Kepemimpinan akan berjalan efektif apabila pemimpin mampu menerapkannya berdasarkan arah dan tujuan organisasi[8]. Selain pada bagaimana pemimpin dapat memengaruhi perilaku bawahannya, perspektif kepemimpinan yang efektif juga didasarkan pada bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan dampak terhadap pemikiran mereka. Dampak yang ditimbulkan dari memengaruhi pemikiran ini dimaksudkan untuk mendapatkan kontribusi anggota secara suka rela untuk mendedikasikan dirinya kepada organisasi[9].

Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki ciri khusus untuk memberikan pengaruh terhadap orang lain. Misalnya saja gaya kepemimpinan demokratis yang menekankan pada tiga hal utama, yaitu mementingkan pelaksanaan tugas, hubungan kerjasama tiap anggota organisasi, dan terciptanya hasil dari tujuan organisasi. Atau seperti gaya kepemimpinan transformasional yang menitikberatkan pada tercapainya tujuan organisasi melalui transformasi sumber daya manusia secara optimal[10].

Namun terdapat satu gaya kepemimpinan yang sedikit berbeda dari gaya kepemimpinan pada umumnya. Jika gaya kepemimpinan lain meletakkan pemimpin sebagai seseorang yang memiliki superioritas, maka gaya kepemimpinan ini justru meletakkan posisi pemimpin setara, bahkan sebagai pelayan anggota organisasinya. Gaya kepemimpinan ini dikenal dengan istilah *servant leadership*, atau kepemimpinan yang melayanai. Gaya kepemimpinan yang satu ini tidak memandang orang lain dari atas dan bersikap seolah mereka akan menjadi seseorang yang akan menuruti semua perintah pemimpin. Sebaliknya, kepemimpinan ini menekankan pada pengembangan pada diri seluruh anggota organisasi[11].

---

[7] Elvi Wirdah dan Mirawati Mirawati, "Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi," *Educativo: Jurnal Pendidikan* 1, no. 2 (2022): 41, https://doi.org/10.56248/educativo.v1i2.80.

[8] Besse Mattayang, "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis," *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting* 2, no. 2 (2019): 46, https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247.

[9] Frendy Wibowo, Sigit Setiyanto, dan Habib Bahtiar, "Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan," *Journal of Management and Digital Business* 2, no. 3 (2022): 44, https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587.

[10] Wirdah dan Mirawati, *"Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi,"* 641.

[11] John C Maxwell, *737. The Leadership Handbook (John C. Maxwell).pdf*, ed. oleh Sari Rachmatika, 1 ed. (New York: PT. Menuju Insan Cemerlang, 2016).

Lembaga pendidikan merupakan salah satu organisasi yang didalamnya memiliki kompleksitas, sehingga diperlukan pemimpin yang kompeten serta metode memiliki model kepemimpinan yang tepat. Dalam hal ini kepala sekolah selaku pemimpin lembaga pendidikan memiliki tanggungjawab besar untuk mewujudkan visi misi serta tujuan sekolah. Selain itu, peran penting lainnya adalah bagaimana kepala sekolah dapat mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu tenaga pendidik atau guru.

Sebagai aktor utama di dunia pendidikan, guru menjadi tombak runcing dalam menentukan arah kualitas dan mutu pendidikan itu sendiri. Faktor ini didasari pada kompetensi dan profesionalitas guru ketika memberikan materi pelajaran kepada para peserta didik. Akan tetapi dibalik tenaga pendidik yang profesional, terdapat beberapa hal yang dapat memengaruhi efektivitas kinerja guru di lembaga pendidikan, salah satunya adalah motivasi kerja.

Kinerja sendiri merupakan buah dari hasil usaha seseorang atas apa yang mereka lakukan. Kinerja sering dihubungkan dalam beberapa kegiatan keorganisasian, misalnya prestasi apa yang telah diperoleh anggota setelah melakukan suatu pekerjaan tertentu. Secara umum, dapat diartikan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia pada periode waktu tertentu ketika melaksanakan pekerjaannya dan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan[12].

Motivasi merupakan dorongan dari diri seseorang yang hendak dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang dikehendakinya[13]. Motivasi kerja guru dapat ditingkatkan melalui peran kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di institusi pendidikan memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memberikan motivasi kepada para guru sebagai agen utama dalam proses pendidikan. Sosok kepala sekolah merupakan *leader* sekaligus *supervisor* di lembaga pendidikan, karena pada dasarnya kepala sekolah berperan sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator,* dan *motivator*[14].

Dalam hal ini, konsep *servant leadership* muncul sebagai paradigma kepemimpinan yang menekankan pelayanan kepada bawahan, dimana pemimpin dianggap sebagai pelayan yang memahami dan kemudian memenuhi kebutuhan para anggotanya. Model kepemimpinan *servant leadership* menekankan bahwa seorang pemimpin bukanlah sosok atasan yang memandang bawahannya dari atas, melainkan memandang mereka layakanya teman yang membutuhkan bimbingan dan siap membantu mereka ketika dibutuhkan.

Kepemimpinan yang melayani adalah pendekatan kepemimpinan holistik yang melibatkan pengikut dalam berbagai dimensi, misalnya relasional, etika, emosional, dan spiritual, sehingga mereka diberdayakan untuk tumbuh menjadi apa yang mereka mampu. Hal pertama dan terpenting yang harus dilakukan adalah mengembangkan pengikut berdasarkan orientasi *altruistic*[15].

Salah satu hasil dari pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada para anggotanya dalam suatu organisasi adalah komitmen dari pemimpin itu sendiri. Jika pemimpin memiliki komitmen tinggi dalam memberikan pengarahan kepada bawahannya atau ketika melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, maka para bawahan juga akan melaksanakan tugasnya dengan maksimal[16].

---

[12] Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Skripsi:Debi Irawati Jayanti Saputri, UINSUKA Yogyakarta, 2023). 4.

[13] Zuhdiah S M P Pgri et al., "Meningkatkan Motivasi Kerja Guru" 34, no. April (2019): 594.

[14] Bradley Setiyadi dan Viona Rosalina, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan* 2, no. 1 (2021): 76

[15] Nathan Eva et al., "Servant Leadership: A systematic review and call for future research," *Leadership Quarterly* 30, no. 1 (2019): 111

[16] Wirawan, "Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian". (Skripsi: Asdiyanti Wiwid Nur, UIN Alauddin Makassar, 2019), 4

Komitmen kepala sekolah menjadi hal penting bagi lembaga pendidikan dalam menciptakan keberlangsungan ekosistem organisasi dan kegiatan belajar mengajar yang efektif. Komitmen kepala sekolah yang menerapkan prinsip *servant leadership* dalam kepemimpinannya dapat diartikan sebagai keteguhan kepala sekolah untuk berperan aktif dan terlibat secara langsung dalam memahami dan memenuhi kebutuhan serta menampung aspirasi guru. Tingkat komitmen ini mencerminkan sejauh mana kepala sekolah berinvestasi dalam menciptakan iklim kerja yang memberdayakan, memberikan dukungan profesional, dan merespon secara positif terhadap harapan guru, sehingga akan mendorong peningkatan motivasi kerja mereka.

Salah satu lembaga pendidikan yang pemimpinnya menerapkan *servant leadership* adalah MTs. Islamiyah Banin. Lembaga ini telah berdiri sebelum era reformasi, dan telah melakukan revolusi dari tahun ke tahun. MTs. Islamiyah Banin merupakan salah satu lembaga pendidikan tingkat menengah pertama yang berada dibawah naungan yayasan Sunnatunnur. Terletak di lingkungan pesantren, membuat MTs. Islamiyah Banin menjadi ikon tersendiri dikalangan masyarakat umum.

Dalam observasi singkat yang telah dilaksanakan oleh peneliti pada awal bulan Januari tepatnya di tanggal 4 Januari, peneliti menemukan seluruh kelas di MTs. Islamiyah Banin telah aktif melaksanakan kegiatan belajar mengajar[17]. Hal ini dikarenakan seluruh perangkat pembelajaran telah disiapkan jauh-jauh hari sebelum pembelajaran semester genap dimulai. Yang memrakarsai hal ini adalah Bapak Ahmad Nur Kholis, S.Pd., atau biasa dipanggil Pak Kholis, yaitu kepala sekolah MTs. Islamiyah Banin. Dalam wawancara singkat yang peneliti lakukan, Pak Kholis menjelaskan bahwa dirinya dengan waka kurikulum telah menyiapkan berbagai perangkat kegiatan belajar mengajar yang dibutuhkan di dalam kelas, berupa absensi kelas, jurnal guru, dan absen pribadi guru[18]. Persiapan ini dilakukan agar tidak ada keterlambatan yang nantinya dapat menghambat jalannya kegiatan belajar mengajar.

Sejalan dengan hal tersebut, peneliti juga melakukan wawancara singkat dengan beberapa guru yang ada di MTs. Islamiyah Banin untuk mendapatkan keselarasan pendapat antara kepala sekolah dengan tenaga pendidik. Hasil yang diperoleh dalam wawancara singkat tersebut sangat selaras dengan apa yang disampaikan oleh Pak Kholis. Terkait dengan tingkat kepuasan, para guru juga merasa telah difasilitasi dengan adanya pergerakan lebih awal untuk mengantisipasi hambatan yang nantinya akan memengaruhi kegiatan belajar mengajar.

Kepala sekolah MTs. Islamiyah Banin menggunakan kepemimpinan yang benar-benar berfokus pada pemenuhan fasilitas dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Selain itu, mendampingi dan memberikan dukungan secara langsung juga diterapkan dalam kepemimpinannya. Tentunya hal ini merupakan implementasi dari komitmen kepala sekolah terhadap lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa *servant leadership* berorientasi pada bagaimana komitmen seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh dan meningkatkan motivasi terhadap kinerja bawahan dengan memprioritaskan kesejahteraan dan pertumbuhan potensi mereka. Dengan demikian diharapkan bawahan akan lebih terlibat dalam segala kegiatan pekerjaan. Khususnya dalam hal ini adalah kegiatan pembelajaran di lingkungan lembaga pendidikan secara efektif dan profesional.

Metode Penelitian

Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode atau pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan pemikiran seorang individu

[17] *Catatan lapangan*, MTs Islamiyah Banin Senori, 4 Januari 2024 (Observasi pada pelaksanaan kegiatan belajar mengajar)
[18] Nur Kholis, *Wawancara*, Tuban 4 Januari 2024

maupun kelompok[19]. Penelitian kualitatif memiliki fokus penelitian sebagai ganti dari batasan masalah[20].

Penelitian ini menggunakan rancangan studi kasus sebagai bahan bukti konkret terkait permasalahan yang terjadi di lapangan. Dengan menggunakan rancangan ini, diharapkan penelitian akan menghasilkan analisa data yang praktis berdasarkan pengalaman yang nyata.

Sumber data yang digunakan peneliti untuk melengkapi penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang diambil oleh peneliti melalui kata-kata, tindakan, dan pengamatan yang terjadi di lapangan[21]. Data ini diperoleh melalui pengamatan dari segala peristiwa yang peneliti temui di lokasi penelitian. Adapun data primer ini meliputi kepala sekolah selaku subjek dari *servant leadership*, dan guru yang menjadi objek dari penerapan *servant leadership* oleh kepala sekolah di lingkungan MTs. Islamiyah Banin Senori.

2. Data Sekunder

   Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media atau sumber dari pihak lain yang masih memiliki keterkaitan dengan MTs. Islamiyah Banin sebagai lokasi penelitian. Pada umumnya, data sekunder berupa bukti catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan maupun yang tidak[22]. Adapun data sekunder yang penulis peroleh dari MTs. Islamiyah Banin dantaranya adalah:

   a. Profil Madrasah.
   b. Visi, Misi, dan Tujuan Madrasah.
   c. Keadaan guru di madrasah tersebut.
   d. *Stake holders.*

Penelitian kualitatif memiliki fokus untuk mengungkap seluruh peristiwa atau kejadian yang sebenarnya terjadi di lapangan. Tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan data yang konkrit dan kredibel. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dapat dilakukan pada *natural setting* (kondisi alamiah), sumber data primer, observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi[23].

Dengan adanya pedoman diatas, peneliti mengumpulkan data menggunakan beberapa metode yang memiliki probabiulitas tinggi dalam menentukan kredibilitasnya.

1. Observasi

   Untuk mendapatkan data awal yang tervalidasi dengan baik, seorang peneliti perlu mengetahui terlebih dahulu bagaimana kondisi, situasi, keadaan, peristiwa, dan fenomena yang terjadi di lapangan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi partisipatif, dan terus-terang[24].

   Observasi partisipatif merupakan observasi yang mengharuskan peneliti untuk ikut terjung langsung dalam seluruh aktivitas dan kegiatan yang ada di lokasi penelitian. Namun sebelum itu, peneliti juga menggunakan observasi terus-terang. Observasi ini mengharuskan peneliti untuk berterus-terang kepada objek yang diteliti bahwasannya sedang melaksanakan kegiatan penelitian. Sehingga objek penelitian mengetahui dari awal hingga akhir bahwa dirinya sedang diteliti. Hasil yang diharapkan melalui kedua metode ini adalah hasil yang relevan, lengkap, tajam, serta terstruktur.

2. Wawancara

[19] Nana Syaodah Sukamdinata, "Metode Penelitian Pendidikan", (Skripsi: Ulfa Ainun Nikmah. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2022. 23
[20] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"(Bandung: Alfabeta, 2019), 274
[21] Lexy J. Moleong, Metodelogi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi, Cet. 32 (Bandung: Rosda Karya, 2014), 157.
[22] Lexy J. Moleong, Metodelogi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi, Cet. 32 (Bandung: Rosda Karya, 2014), 157.
[23] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D" (Bandung: Alfabeta, 2019), 297
[24] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D" (Bandung: Alfabeta, 2019), 298299

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi, topik, atau ide melalui tanya jawab, sehingga dapat menginterpretasikan makna dalam suatu topik tertentu. Proses pengumpulan data wawancara ini dapat dikategorikan menjadi terstruktur, semi tersetruktur, dan tidak tersruktur[25]. Untuk mendapatkan hasil yang natural dan informan merasa tidak sedang terlibat dalam wawancara, terkadang peneliti tidak perlu memberitahu informan yang diteliti.

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan teknik semi-terstruktur. Dalam bukunya, Sugiyono menjelaskan bahwa wawancara semi-terstruktur merupakan metode wawancara yang lebih bebas. Tujuan utama dari teknik ini adalah untuk mendapatkan data dan fakta yang lebih terbuka, dimana informan dimintai pendapat, ide, serta gagasannya.

Dalam penelitian ini terdapat dua pihak yang akan peneliti wawancarai untuk mendapatkan hasil yang optimal. Pihak-pihak tersebut adalah:

a. Kepala sekolah selaku subjek yang diteliti dan objek yang melaksanakan *servant leadership* di lembaganya.
b. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagai subjek atau pihak yang terlibat langsung serta merasakan dampak kepemimpinan *servant leadership*.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis[26]. Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data melalui sumber lain yang masih ada kaitannya dengan objek yang diteliti. Biasanya, dokumentasi ini merupakan usaha seorang peneliti dalam memperoleh failfail tertentu yang dimiliki oleh objek penelitian.

Dokumentasi dapat diperoleh dari melihat, mencatat, dan memahami catatan-catatan, dokumen resmi, serta buku-buku yang ada. Dokumen sendiri merupakan data yang disusun dan dimiliki oleh lembaga ataupun individu di lembaga tersebut. Beberapa dokumen yang dibutuhkan untuk menunjang kredibilitas dan korelasi dari penelitian ini diataranya adalah dokumen terkait prestasi lembaga sejak dipimpin oleh Pak Kholis, tingkat kepuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dan beberapa data lain yang terkait dengan dokumen penting lembaga pendidikan.

Keabsahan data adalah konsep yang dibutuhkan untuk memperbaharui kesahihan (*validias*), keandalan (*reliabilitas),* dan objektivitas data yang diperoleh. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi antara objek penelitian dan data yang diperoleh peneliti. Reliabilitas sendiri merupakan stabilitas dan konsistensi data atau temuan lapangan. Definisi akhir dari keabsahan data ini adalah objektifitas, yang diartikan sebagai kesepakatan antar banyak orang terhadap suatu data[27].

Analisis data merupakan proses menemukan dan menyatukan seluruh data yang diperoleh peneliti dari bermacam-macam teknik pengumpulan yang dilakukan secara terus menerus hingga data tersebut penuh. Analisi ini biasa disebut sebagai triangulasi data. Menurut Sugiyono, terdapat beberapa langkah untuk mengumpulkan data melalui proses triangulasi, yaitu:

1. Pengumpulan data

Dalam penelitian kualitatif, untuk mendapatkan hasil dan kesimpulan yang maksimal diperlukan pengumpulan data sebagai langkah awal penelitian. Instrumen kunci dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Pengumpulan data dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

2. Deskripsi data mentah

Deskripsi data mentah berarti data yang telah dikumpulkan belum memiliki makna dan masih berserakan. Oleh sebab itu dalam penelitian kualitatif, data ini disajikan dalam banyak

[25] Sugiyono, Memahami Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2016), 305.
[26] Ninit Alfianika, Buku Ajar Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia, (Yogyakarta: Depublish, 2016), 120.
[27] Sugiyono, Memahami Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2016), 361-362.

lampiran karena masih belum tersusun yang kemudian dideskripsikan atau dijelaskan satu persatu.

3. Reduksi data

   Reduksi data merupakan proses pengurangan dan pemilihan data. Pemilahan ini bertujuan untuk mengambil data yang penting, serta mengurangi data yang dianggap kurang penting. Data yang memiliki kategori baru dan unik, merupakan pilihan yang tepat untuk diambil sebagai bahan utama dalam melanjutkan penelitian.

4. Kategorisasi data

   Kategorisasi data merupakan pengelompokkan, pensortiran, dan pemilahan yang bertujuan untuk memasukkan data-data tersebut kedalam kategori tertentu. Hal ini dimaksudkan agar seluruh data yang telah dipilah dapat memiliki arti ataupun makna.

5. Mengkonstruksi hubungan data

   Setelah data terkumpul, tersusun, dan terbentuk, diperlukan konstruksi untuk mempermudah peneliti dalam menarik kesimpulan dan memverifikasi data. Uji kredibilitas dapat dilakukan dengan mengkoreksi ulang semua data yang telah diperoleh.

Hasil dan Diskusi

Hasil penelitian ini merupakan jawaban dari penggalian informasi dari peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian yang dilakukan yaitu "*Servant Leadership*. Studi tentang Komitmen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs. Islamiyah Banin Senori". Berikut pemaparan data yang peneliti peroleh dari hasil observasi dan wawancara lapangan:

A. Komitmen Kepala Sekolah dalam Menerapkan Kepemimpinan *Servant Leadership* untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs. Islamiyah Banin Senori

1. Implementasi Komitmen Kepala Sekolah dalam Menerapkan Kepemimpinan *Servant Leadership* untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs. Islamiyah Banin Senori

Menurut Meyer dan Parfyonova, komitmen dalam konteks pendidikan dapat diartikan sebagai tingkat dedikasi dan keterikatan siswa terhadap pendidikan mereka. Termasuk di dalamnya adalah aspek-aspek berupa partisipasi aktif dan pencapaian akademis[28]. Komitmen kepala sekolah merupakan wujud loyalitas seorang pemimpin terhadap lembaga yang dipimpinnya untuk menciptakan suasana antar guru yang selalu partisipatif dan kondusif, guna menunjang kegiatan belajar mengajar di dalam kelas yang optimal.

Implementasi dari komitmen kepala sekolah adalah tingkat kedisplinan serta dedikasi, tekad yang tinggi, dan keterikatannya kepada lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Jika diuraikan secara umum, komitmen kepala sekolah dapat berupa ketersediaan waktu dan pemanfaatan sumber daya secara optimal untuk mewujudkan visi-misi lembaga pendidikan. Terdapat 3 aspek utama yang peneliti temukan sebagai indikator untuk membuktikan komitmen kepala sekolah, yaitu:

a. Disiplin

Peran pemimpin dalam suatu organisasi adalah menerapkan kesanggupan dalam mentaati aturan dan tata tertib yang berlaku di suatu lembaga. Ketaatan ini berperan penting untuk mempertahankan norma yang berlaku, sehingga memerlukan kedisiplinan agar segala kegiatan yang dilakukan dapat dilaksanakan dan diselesaikan tanpa adanya hambatan serta tepat waktu,

Untuk menegakkan kedisiplinan, diperlukan adanya sistem *reward and punishment* yang bertujuan untuk memberikan bimbingan bagi guru dalam meningkatkan tata tertib di

[28] Meyer, Parfyonova, "Normative Commitment in the Workplace: A Theoretical Analysis and Reconceptualization." Human Resource Management Review, 20(4), 283-294.

dalam organisasi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja guru dapat ditingkatkan.[29]

Kedisiplinan di MTs. Islamiyah Banin dimulai secara langsung oleh kepala sekolahnya sendiri, yaitu Pak Kholis. Dirinya menginisiasi dengan berangkat lebih pagi dan membuat aturan yang mengikat. Aturan ini dituangkan melalui keharusan para guru untuk ikut serta berangkat pagi serta diimplementasikan dengan cara berpartisipasi menyambut peserta didik yang berangkat. Disamping itu, untuk menunjang semangat kedisiplianan para guru, terdapat aturan lain yang megharuskan dewan guru untuk mengisi absensi kehadiran secara manual melalui tanda tangan dan secara otomatis melalui *finger print check in.*

b. Dedikasi dan Pemberdayaan

Pengabdian dalam lingkup lembaga pendidikan yang diimplementasikan oleh kepala sekolah mengarah pada bagaimana seorang pemimpin mampu mencurahkan isi pikirannya untuk selalu berorientasi pada pengembangan, kemajuan, dan terwujudnya visi misi lembaga secara optimal. Jika seorang kepala sekolah mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi lembaganya, maka lembaga akan berkembang karena ditunjang dan didukung penuh oleh seorang pemimpin.

Dedikasi merupakan langkah utama yang diambil oleh seorang pemimpin ketika mereka mulai memegang kendali suatu organisasi. Nafas organisasi didasarkan pada bagaimana seorang pemimpin mencurahkan semua kompetensinya secara maksimal untuk mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang ada di dalam organisasi serta memberdayakan tiap individu didalamnya.[30]

Dedikasi Pak Kholis selaku kepala sekolah diwujudkan dalam penerapan pekerjaan berbasis super tim. Membagi seluruh pekerjaan sesuai dengan tupoksi dan senantiasa memberikan bantuan serta fasilitas yang dibutuhkan oleh masing-masing dewan guru. Dengan adanya kecakapan dan inisiatif yang dilakukan oleh Pak Kholis, membuktikan bahwa pelaksanaan kegiatan dan pekerjaan dapat berjalan secara lancar dan efektif. Selain itu dampak dari pemenuhan fasilitas ini juga dapat memberdayakan bawahannya untuk senantiasa melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.

c. Loyalitas dan Kepercayaan

Secara umum, loyalitas dapat diartikan sebagai sikap yag menunjukkan proses berkelanjutan tentang bagaimana seorang pemimpin ataupun anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya pada kesuksesan dan kemajuan organisasinya. Komitmen seorang pemimpin tidak dapat dilepaskan dari loyalitasnya kepada lembaga yang sedang ia pimpin. Segala usaha yang melibatkan diri dan keinginan untuk senantiasa memberikan hasil terbaik terhadap organisasi serta memiliki keinginan kuat untuk tidak meninggalkannya juga termasuk dalam dimensi loyalitas.[31]

Kepala MTs. Islamiyah Banin, Pak Kholis menunjukkan bentuk loyalitas yang maksimal dengan banyaknya kegiatan yang dilakukan beliau secara optimal. Hal initertuang melalui upayanya untuk selalu memfasilitasi segala kebutuhan yang diperlukan oleh lembaga. Upaya ini berdampak pada meningkatnya sinergi antara pemimpin dan bawahan yang kemudian terwujud pada kompetensi dewan guru.

---

[29] Aris Tri Haryanto and Septiana Novita Dewi, "Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru Di Sekolah Dasar," *Jurnal Basicedu* 4, no. 4 (2020): 801–12, https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448.

[30] Kartini Kartini, "Komitmen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasi Kebijakan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 3 Palopo," *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 2, no. 2 (2019): 51–64, https://doi.org/10.30605/jsgp.2.2.2019.1364.

[31] Fandy Asti Randy, "Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Burn Out Sebagai Variabel Intervening Di Swiss-Bel Hotel Kota Jambi," *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan* 11, no. 2 (2022): 511–25, https://doi.org/10.22437/jmk.v11i2.17976.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, merujuk kesimpulan bahwa pak Kholis selaku kepala sekolah MTs. Islamiyah Banin memiliki komitmen yang besar untuk memajukan lembaga serta mewujudkan visi misinya. Beliau juga berpegang teguh terhadap visi misi lembaga sebagai acuan dalam membuat, membentuk dan melaksanakan rencana jangka pendek, menengah, dan panjang.

Selain dedikasi yang dapat memicu kemajuan lembaga, kepercayaan dari dewan guru juga dapat terjalin dikarenakan Pak Kholis mampu memberikan segala daya upayanya untuk mewujudkan visi misi dari lembaga.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Komitmen Kepala Sekolah dalam Menerapkan Kepemimpinan *Servant Leadership* untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs. Islamiyah Banin Senori

a. Faktor Pendukung

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan yang efektif dapat diwujudkan jika kepala sekolah dapat bertanggungjawab atas segala kewenangan yang dia pegang. Termasuk mengerahkan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, dalam hal ini adalah tenaga pendidik atau guru[32]. Perwujudan dari kepemimpinan kepala sekolah yang ideal adalah perpaduan bakat dan pengalaman dalam memimpin. Hal ini deperlukan oleh kepala sekolah agar nantinya dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi situasi yang berubah-ubah setiap waktu. Karena didalam lembaga pendidikan sering sekali terjadi hubungan antar manusia yang tidak bisa dihindari[33].

Pemanfaatan sumber daya manusia ataupun sumber daya materi yang telah dimiliki, akan memberikan kemudahan bagi lembaga dalam menentukan arah kebijakan serta rencana-rencana yang telah disusun sebelumnya. Disamping itu, sistem yang berada didalam lembaga juga memiliki pengaruh yang besar. Hal ini dikarenakan sistem lembaga merupakan pijakan dasar dan pondasi yang akan menopang segala kegiatan serta rencana-rencana yang telah dipersiapkan untuk diimplementasikan dikemudian hari.

b. Faktor Penghambat

Dengan berbagai tanggungjawab yang dibebankan, kepala sekolah memerlukan model kepemimpinan yang dapat diimplementasikan untuk mengotrol arah serta tujuan bawahannya. Kepala sekolah memerlukan kompetensi yang benar-benar memadai untuk bisa mengarahkan dan memengaruhi bawahannya[29]. Hal ini sangat diperlukan demi terciptanya optimalisasi kinerja guru dan efektivitas kegiatan belajar mengajar yang maksimal di lingkungan lembaga pendidikan.

Mengetahui tanggung jawab besar yang diemban oleh kepala sekolah, memberikan gambaran bahwasannya masih ada celah yang dapat menghambat jalannya rencana-rencana dan kegiatan-kegiatan yang ada di lembaga. Faktor internal yang berpengaruh adalah adanya miskomunikasi. beberapa dewan guru yang kurang memahami arahan dari kepala sekolah menjadi faktor terbesar terjadinya miskomunikasi. Hal ini menyebabkan informasi yang sebelumnya disampaikan menjadi bias dan tidak dapat dipahami secara penuh oleh sebagian guru.

Faktor eksternal juga memiliki pengaruh dalam menghambat rencana serta tujuan lembaga. Faktor eksternal ini berupa perbedaan kebijakan pendidikan yang ada dilembaga dengan pemangku kebijakan pendidikan Ma'arif NU. Sehingga akan sedikit mengganggu ekosistem aktivitas yang telah direncanakan di MTs. Islamiyah Banin.

---

[32] Masruroh, Rosichin Mansur, dan Dwi Fitri Wiyono, "Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Di SMPN 03 Jabung Malang," *VICRATINA: Jurnal Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2022): 86.

[33] Masruroh, Mansur, dan Wiyono, 86.

B. Dampak Penerapan Komitmen Kepala Sekolah Melalui *Servant Leadership* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs. Islamiyah Banin Senori

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu kebutuhan yang dapat mendorong perbuatan seseorang ke arah suatu tujuan yang kemudian menimbulkan motif dan semangat atau dorongan kerja[34]. Dampak dari motivasi kerja ini akan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja guru. Jika guru mendapatkan motivasi penuh dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, maka kinerja guru juga dapat dicapai secara optimal.

Motivasi kerja dapat berupa motivasi jasmaniah dan rohaniah serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi jasmaniah dapat berupa refleks atau tindakan yang dilakukan secara spontan, sedangkan motivasi rohaniah dapat berupa kemauan dari individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang diperoleh oleh seseorang dari dalam diri mereka tanpa memerlukan stimulus, dan kebalikannya yaitu motivasi ekstrinsik merupakan dorongan dari diri seseorang yang memerlukan stimulus ataupun rangsangan dari luar[35].

Dengan adanya dorongan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru, baik secara langsung maupun tidak, dapat meningkatkan kinerja mereka yang nantinya akan berpengaruh terhadap optimalisasi pekerjaan. Baik dalam kegiatan belajar mengajar, maupun aktivitas pembelajaran lain yang berada di lingkungan lembaga pendidikan.

1. Peningkatan Motivasi Intrinsik pada Guru

a. Peningkatan Kepuasan Guru dalam Bekerja

Kompetensi dan profesionalitas guru dapat terbentuk melalui besarnya dedikasi kepala sekolah untuk memacu kinerja guru. Implementasi dari peningkatan ini dapat berupa pemenuhan fasilitas yang dibutuhkan oleh guru ketika melaksanakan kegiatan belajar mengajar maupun membimbing peserta didik pada bidang akademis lainnya. Tanpa adanya dukungan dari seorang kepala sekolah melalui motivasi untuk meningkatkan kinerja guru, maka besar kemungkinan guru tidak akan melaksanakan tugasnya secara optimal. Baik Ketika mendidik, melatih, membimbing, maupun mengembangkan potensi setiap siswa.[36]

Optimalisasi kinerja guru yang dilakukan oleh Pak Kholis terwujud dalam segala bentuk usaha yang dia lakukan melalui pemenuhan kebutuhan dan fasilitas penunjang yang diminta. Rangsangan ini memberikan dampak kepuasan tersendiri bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya selama di MTs. Islamiyah Banin. Hal ini dibuktikan dengan pekerjaan tiap dewan guru yang dapat terselesaikan tepat waktu dan minimnya kekurangan yang terjadi.

Korelasi ini terjadi di MTs Islamiyah Banin yang dapat penulis simpulkan bahwa ketika kepala sekolah mampu mengelola para guru dengan baik melalui pemenuhan kebutuhan, maka mereka akan merasa terpuaskan, sehingga mereka dapat dengan mudah melaksanakan tugas yang sedang diembankan. Pengelolaan pemenuhan kebutuhan ini juga dapat meningkatkan kepuasan guru, dikarenakan mereka benar-benar menjadi sosok sentral yang diperhatikan untuk menentukan terbentuknya kualitas dari peserta didik.

b. Keterlibatan Emosional dan Komitmen Guru dalam Bekerja

Proses keberhasilan lembaga pendidikan dalam mengarahkan peserta didik dan membimbing mereka dibuktikan dengan adanya komitmen guru. Komitmen ini juga memiliki keterkaitan dengan kedisiplinan yang guru miliki. Budaya sekolah yang disiplin dapat dibentuk melalui eratnya kegiatan akademik dan kesiswaan yang dilaksanakan,

[34] Anoraga, P. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta (2006). 19
[35] Woodworth. *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*. Yogyakarta: Andi Offset. (2001). 35
[36] Zuhdiah S M P Pgri et al., "Meningkatkan Motivasi Kerja Guru" 34, no. April (2019): 53–59.

kegiatan kompetisi yang beragam dari luar lembaga, serta diklat yang akan memacu guru untuk meningkatkan keprofesionalitasan kinerjanya[37].

Singularitas dari komitmen kepala sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen para guru. Terciptanya suasana disiplin pada guru, dedikasi yang kuat untuk memberikan pelajaran yang terbaik bagi peserta didik, serta penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu merupakan representasi yang menunjukkan bahwa dewan guru di MTs. Islamiyah Banin memiliki komitmen penuh untuk meningkatkan kinerja mereka bagi lembaga.

MTs. Islamiyah Banin sebagai salah satu lembaga pendidikan yang memiliki predikat sebagai lembaga yang berakreditasi unggul, tentunya tidak dapat terlepas dari komitmen yang dimiliki oleh tiap guru di dalamnya. Peningkatan kualitas ini dapat dibentuk melalui pelaksanaan kepemimpinan yang efektif dan adanya keterlibatan guru dalam tiap kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga. Implementasi dari keterlibatan dan komitmen ini terwujud di MTs. Islamiyah Banin ketika Pak Kholis selaku pemimpin mendampingi, membantu, dan sekaligus memantau dewan guru saat melakukan kegiatan belajar mengajar maupun malaksanakan bimbingan kepada para peserta didik.

2. Peningkatan Motivasi Ekstrinsik pada Guru

a. Penghargaan dan Pengakuan Terhadap Kinerja dan Prestasi yang Diraih Guru

Penghargaan merupakan salah satu cara untuk memberikan motivasi yang dapat memengaruhi efektivitas kinerja guru. Pengorbanan waktu dan tenaga yang dilakukan oleh guru untuk meningkatkan kualitas peserta didik merupakan usaha yang pantas untuk diapresiasi. Dengan adanya penghargaan yang sesuai dengan tanggungjawabnya, diharapkan guru akan senantiasa meningkatkan kinerjanya di lembaga pendidikan.[38]

Pemberian *reward* merupakan salah satu upaya kepala sekolah untuk menstimulasi dewan guru yang memiliki tanggungjawab dalam suatu bidang untuk melaksanakan tanggungjawabnya secara maksimal. Hasil ini dibuktikan dengan dewan guru yang secara suka rela mau mencurahkan pemikirannya untuk memberikan pelatihan dan bimbingan serta mempersiapkan peserta didik dalam perlomban maupun kompetisi akademik tertentu.

Pemberian *reward* ini diperlukan oleh kepala sekolah sebagai upaya untuk mengapresiasi kinerja yang telah diberikan serta untuk meningkatkan motivasi kerja guru secara eksternal. Hasil dari penerapan *reward* ini benar-benar sesuai dengan apa yang diharapkan kepala sekolah MTs. Islamiyah Banin. Dengan adanya *reward* yang sesuai dengan kinerja guru, maka timbullah besarnya motivasi guru dalam membimbing peserta didik untuk persiapan perlombaan. Dampak dari hal tersebut akan memberikan kesempatan bagi lembaga untuk berprestasi ditiap tingkatan baik dikancah lokal maupun nasional.

b. Pembagian Tugas yang Seimbang dalam Ruang Kerja Guru

Pembagian tugas merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap organisasi tak terkecuali pada organisasi yang berada pada lingkup satuan lembaga pendidikan. Semua sumber daya manusia yang ada pada organisasi dituntut untuk bisa melaksanakan tugas yang diemban dengan maksimal. Sehingga organisasi dapat berorientasi ke arah yang lebih baik dan lebih maju.

Dalam melaksanakan tugasnya, terdapat masing-masing pihak yang mendapatkan wewenang untuk melaksanakan, mengawasi, dan juga mengontrol jalannya pekerjaan yang

[37] Sidik Purwoko, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 6, no. 2 (2018): 150, https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467.
[38] Dian Arianto6 Subandi, Sri Langgeng Ratnasari2, Herni Widiyah Nasrul3, T. Munzir4, Ciptono5, "The Influence of Work Discipline, Competence, Rewards, and Remuneration on Employee Performance," *Journal.Unrika* 12 (2023): 325–36.

telah ditetapkan[39]. Pada satuan jenjang pendidikan yang ada di Indonesia, pembagian tugas ini dirumuskan oleh pemimpin masing-masing sekolah atau yayasan. Dimulai dari yang tertinggi yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah hingga petugas kebersihan dan juga keamanan. Dengan adanya pembagian tugas yang sesuai dalam lembaga, diharapkan mampu untuk menunjang jalannya segala proses aktivitas lembaga dan tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar.

Tiap individu pada lembaga pendidikan memiliki tugas serta perannya masing-masing untuk melaksanakan kewajiban serta tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Seperti waka kurikulum yang memiliki tugas pokok dan fungsi pada ranah menciptakan ekosistem belajar, waka kesiswaan yang memiliki tugas pokok dan fungsi pada ranah memberikan penengahan masalah yang dihadapi siswa, maupun waka humas yang bergerak pada ranah kedekatan dengan masyarakat luas demi lembaga. Semua aspek yang ada dilembaga memiliki perannya masing-masing. Tidak mungkin segala pekerjaan dan tanggungjawab dalam lembaga pendidikan dapat dilakukan dan diambil alih oleh satu individu saja.

Meskipun demikian, Pak Kholis selaku kepala Sekolah tidak semena-mena melepaskan tanggungjawab itu. Beliau juga memberikan *follow up* terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh wakil-wakilnya ataupun kepada para dewan guru yang lain. Terlebih lagi Pak Kholis sama sekali tidak memberatkan pihak lain yang memang tidak berada di wilayah tanggungjawabnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa pembagian tugas di MTs. Islamiyah Banin telah dilaksanakan sesuai dengan peranannya masing-masing, serta didukung oleh kepala sekolah yang selalu ikut serta terlibat sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan maksimal dan tepat waktu.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui ragam proses yang panjang yaitu mengumpulkan, mengelola, dan menganalisa data mengenai *Servant Leadership*: Studi Tentang Komitmen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di MTs. Islamiyah Banin Senori yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan *servant leadership* untuk meningkatkan motivasi kerja guru di MTs. Islamiyah Banin Senori diimplementasikan melalui tiga aspek, yaitu kedisiplinan pemimpin yang mampu untuk menertibkan tenaga pendidik serta peserta didiknya, dedikasi yang dibuktikan dengan mencurahkan segala kompetensi untuk menunjang terlaksananya visi misi yang ada di lembaga, serta loyalitas yang dibuktikan dengan cara memberikan segala sumber daya yang dimiliki untuk memfasilitasi kinerja dari bawahan. Hal ini memberikan gambaran bahwa kepala sekolah selaku pemimpin memiliki fungsi sebagai *role model* yang patut untuk dijadikan tauladan ke arah lebih baik. Selain itu implementasi komitmen ini memiliki efek samping berupa meningkatnya motivasi kerja guru karena merasa pemimpin mereka benar-benar memberikan arahan serta rencana-rencana yang matang untuk kemajuan lembaga.

   Faktor penunjang komitmen kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan servant leadership untuk meningkatkan motivasi kerja guru di MTs. Islamiyah Banin adalah ketersediaan sumber daya yang memadai, baik berupa sumber daya manusia maupun sumber daya materi yang dibutuhkan. Hal ini dapat mempermudah kepala sekolah dalam membagi pekerjaan tiap orang melalui pemenuhan kebutuhan dan fasilitas serta menentukan arah

[39] Makmur Syukri et al., "Implementasi Sistem Pembagian Tugas Pada Satuan Pendidikan," *Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies* 3, no. 1 (2023): 161–69, https://doi.org/10.47467/tarbiatuna.v3i1.2861.

kebijakan lembaga. Disamping itu, kepala sekolah juga dapat dengan mudah mempersiapkan rencana-rencana yang telah disusunnya, baik rencana yang akan dilaksanakan dalam jangka pendek, menengah, ataupun jangka panjang.

Sementara itu terdapat dua faktor penghambat dari Komitmen kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan servant leadership untuk meningkatkan motivasi kerja guru di MTs. Islamiyah Banin, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal ini berasal dari beberapa informasi yang memiliki kemungkinan tidak dapat dipahami secara matang oleh sebagian guru yang sudah berusia tua. Faktor eksternal disebabkan oleh pemangku kebijakan lembaga pendidikan yaitu Ma'arif NU yang terkadang memiliki perbedaan penerapan kebijakan dengan lembaga. Dan hal ini juga berdampak terhadap pengambilan rencana serta arah kebijakan di MTs. Islamiyah Banin.

2. Dampak penerapan komitmen kepala sekolah melalui servant leadership dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs. Islamiyah Banin Senori berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja guru. Hal ini didasari oleh: a) meningkatnya kepuasan guru ketika sedang bekerja, b) adanya keterlibatan emosional yang menimbulkan komitmen serta kedisiplinan guru dalam bekerja, c) penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi serta kinerja guru yang sangat berpengaruh besar terhadap meningkatnya motivasi kerja guru, dan d) pembagian tugas yang jelas dan tidak tercampur-campur, sehingga guru dan tenaga staf kependidikan dapat berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaannya secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Ainun Nikmah, Ulfa. *Kepemimpinan yang Melayani dalam Optimalisasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Loyalitas Pelanggan (Studi Kasusu di SMPN 5 Pamekasan)*. Tesis, Fakultas Tarbiyah UIN Malang, 2022.

Alfianika, Ninit. *Buku Ajar Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Depublish, 2016.

Anoraga, P. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.

Arianto, Dian, Subandi, Sri Langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul, T. Munzir, Ciptono. *The Influence of Work Discipline, Competence, Rewards, and Remuneration on Employee Performance*. Journal.Unrika 12 (2023): 325-36.

Asti Randy, Fandy. *Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Burn Out Sebagai Variabel Intervening Di Swiss-Bel Hotel Kota Jambi.* Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan 11, no. 2 (2022): 511-25. https://doi.org/10.22437/jmk.v11i2.17976.

Badriyah Cholis, Fadlilah Rizky Nur. *Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Tetap Mts Negeri Kota Probolinggo*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember, 2019.

Bennis, W. *On Becoming a Leader*. Perseus Books, 1994.

Bradley Setiyadi, dan Viona Rosalina. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan 2, no. 1 (2021): 76.

Catatan Lapangan, MTs Islamiyah Banin Senori, 4 Januari 2024 *(Observasi pada pelaksanaan kegiatan belajar mengajar).*

Catatan Lapangan, MTs Islamiyah Banin Senori, 6 Mei 2024 *(Observasi pada Komitmen Kepala Sekolah dalam Menerapkan Kepemimpinan Servant Leadership untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs. Islamiyah Banin Senori)*.

Catatan Lapangan, MTs Islamiyah Banin Senori, 9 Mei 2024 (*Observasi pada Komitmen Kepala Sekolah dalam Menerapkan Kepemimpinan Servant Leadership untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MTs. Islamiyah Banin Senori)*.

Cholis, Fadlilah Rizky Nur Badriyah. *Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Tetap Mts Negeri Kota Probolinggo*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember, 2019.

Dewi, Septiana Novita, dan Aris Tri Haryanto. *Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru Di Sekolah Dasar*. Jurnal Basicedu 4, no. 4 (2020): 801–12. https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448.

Drucker, P. F. *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. HarperCollins, 1993.

Eva, Nathan, et al. *Servant Leadership: A systematic review and call for future research*. Leadership Quarterly 30, no. 1 (2019): 111.

Gaol, Nasib Tua Lumban. *Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan 4, no. 2 (2017): 213-214.

Gaol, Nasib Tua Lumban. *Teori Kepemimpinan: Kajian dari Genetika sampai Skill*. Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis 5, no. 2 (2020): 159.

Ghufron. *Teori-teori Kepimpinan*. FENOMENA 19, no. 1 (2020).

Greenleaf, Robert K. *The Servant as Lea*der. n.d.

Gumelar, Mochamad Reza. *Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dari Perspektif Islami Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Brebes)*. Mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2021.

Haryanto, Aris Tri, dan Septiana Novita Dewi. *Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru Di Sekolah Dasar*. Jurnal Basicedu 4, no. 4 (2020): 801–12. https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448.

Kholis, Nur. *Wawancara*, Tuban 4 Januari 2024 – 22 Mei 2024

Kartini, Kartini. *Komitmen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasi Kebijakan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 3 Palopo*. Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran 2, no. 2 (2019): 51-64. https://doi.org/10.30605/jsgp.2.2.2019.1364.

Lexy J. Moleong. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, Cet. 32. Bandung: Rosda Karya, 2014.

Luthans, Dan Fred. *Organizational Behavior*. New York: The Mcgraw-Hill Companies, 2006.

Makmur Syukri, et al. *Implementasi Sistem Pembagian Tugas Pada Satuan Pendidikan*. Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies 3, no. 1 (2023): 161-69. https://doi.org/10.47467/tarbiatuna.v3i1.2861.

Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Skripsi: Debi Irawati Jayanti Saputri, UINSUKA Yogyakarta, 2023.

Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review 50(4): 384.

Masruroh, Rosichin Mansur, dan Dwi Fitri Wiyono. *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Di SMPN 03 Jabung Malang*. VICRATINA: Jurnal Pendidikan Islam 7, no. 1 (2022): 86.

Mattayang, Besse. *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis*. JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting 2, no. 2 (2019): 46. https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247.

Maxwell, J. C. (2007). *The 21 Irrefutable Laws of Leadership*. Thomas Nelson.

Maxwell, John C. *The Leadership Handbook*. New York: PT. Menuju Insan Cemerlang, 2016.

Meyer, Parfyonova. *Normative Commitment in the Workplace: A Theoretical Analysis and Reconceptualization*. Human Resource Management Review 20(4): 283-294.

Mirawati, Mirawati, dan Elvi Wirdah. *Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Educativo: Jurnal Pendidikan 1, no. 2 (2022): 41. https://doi.org/10.56248/educativo.v1i2.80.

Moleong, Lexy J. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi, Cet. 32. Bandung: Rosda Karya, 2014.

Nasyid. *Wawancara*, Tuban 19 Mei 2024.

Nua Pasha, Priskila. *Kontribusi Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Di Kabupaten Bantaeng Selama Work From Home Di Tengah Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA X Dan SMK Y)*. Fakultas Kedok teran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Kristen Satya Wacana, 2020.

Nurfadilla, D. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam 9, no. 1 (2021): 16-19.

Persson, R. S. *The achievement leadership*. Psychology Journal 12(3): 175-183.

Rahayu, Pristiwati Dyah. *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediasi*. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship 12, no. 2 (2023): 449-463. https://doi.org/10.30588/jmp.v12i2.1137.

Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior* (13th ed.). Pearson Education, Inc.

Samha, Nida, dan Herlina Herlina. *Motivasi Guru Dalam Proses Pembelajaran Pada Era Society 5.0*. Jurnal Kependidikan 11, no. 2 (2023): 234.

Sandhy Widhiyanto. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal Kependidikan 11, no. 2 (2023): 123.

Sofyati, Irfani, dan L. Firdaus. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan 8, no. 3 (2023): 345.

Supriyanto, Andi. *Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan*. Jurnal Ilmu Manajemen 9, no. 1 (2022): 88.

Taufik, Muhammad. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Nuha Litera, 2018.

Utama, R. *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Sosial 6, no. 1 (2021): 55-60.

Wibowo, Andi, dan Yuliana Murniati. *Peran Kepemimpinan Efektif dalam Organisasi*. Jurnal Kepemimpinan 5, no. 2 (2021): 99-104.

Widyatama, Yusuf. *Kepemimpinan Efektif di Lingkungan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2019.

Yusran, A. W., Suwarjo, S. A., & Mariyati, T. *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal Kepemimpinan Pendidikan 6, no. 1 (2023): 101-108.