

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan pendidikan nasional, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, adalah untuk membina individu yang memiliki iman dan rasa hormat kepada Tuhan Yang Maha Esa, menunjukkan karakter yang mulia, menjaga kesehatan yang baik, memperoleh pengetahuan, menunjukkan kemampuan, menunjukkan kreativitas, merangkul kemandirian, dan berkembang menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Pendidikan diharapkan dapat membina siswa menjadi individu yang memiliki iman dan rasa hormat kepada Tuhan, sehingga membangun landasan spiritual yang kuat bagi kehidupan mereka. Tujuan lain pendidikan adalah untuk membentuk akhlak mulia pada peserta didik, yaitu berakhlak baik pada Tuhan sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya, berakhlak baik kepada sesamanya dan berakhlak baik kepada alam sebagai tempat hidupnya. Pendidikan nasional juga bertujuan untuk menjamin terwujudnya manusia yang sehat lahir dan batin. Pendidikan menuntun agar peserta didik mampu menguasai ilmu pengetahuan dan keterampilan sebagai bekal untuk hidupnya di kemudian hari. Berdasarkan pernyataan ini tersirat dengan jelas bahwa pendidikan merupakan faktor kunci dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam pembangunan pendidikan sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah memenuhi berbagai fungsi, termasuk manajer, pengawas, dan pemimpin, yang bertanggung jawab untuk menetapkan arah dan rencana peningkatan kualitas pendidikan (Mulyasa, 2013). Kepala sekolah merupakan bagian integral dalam peningkatan kualitas pendidikan dan bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan kegiatan akademik di lembaga mereka. Inisiatif ini mencakup pengorganisasian administrasi sekolah, pengembangan tenaga pengajar dan pembelajaran, serta pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur pendidikan pendukung. Kepala sekolah dapat menggunakan posisinya untuk mengkoordinasikan semua elemen sekolah agar berhasil mencapai tujuan pendidikan.

Keefektifan kepemimpinan kepala sekolah sangat memengaruhi peningkatan kualitas pendidikan dan kinerja sekolah. Kepala sekolah ditunjuk untuk mengawasi dan mengelola lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan bagi semua siswa (Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah No. 7 Tahun 2025 tentang pengangkatan guru sebagai kepala sekolah). Kepala sekolah yang ditunjuk untuk lembaga pendidikan harus memiliki kemampuan sosial, pribadi, dan profesional untuk meningkatkan kualitas sekolah yang mereka awasi. Kompetensi profesional seorang kepala sekolah meliputi kemampuan dalam mengembangkan visi dan budaya belajar, menerapkan kepemimpinan pembelajaran yang berpusat pada murid, mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif, transparan, dan akuntabel. Artikel Wahyudi mengutip Ariadna Mulyati, yang menyatakan bahwa kepala sekolah harus menunjukkan kemampuan manajerial, yang didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengelola sumber daya sekolah sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan untuk

mencapai tujuan yang telah ditentukan (Mulyati, 2022). Kepala sekolah yang mahir terampil dalam mengawasi pengajaran, mengkoordinasikan evaluasi, dan merumuskan inisiatif sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang profesional memiliki visi, kemampuan manajerial, dan keterampilan interpersonal dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mengembangkan potensi guru dan peserta didik, serta meningkatkan akuntabilitas dan kualitas sekolah secara menyeluruh.

Salah satu model kepemimpinan kepala sekolah yang diyakini mampu meningkatkan kualitas sekolah secara signifikan adalah kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*). Model kepemimpinan ini menempatkan pemimpin merupakan pelayan bagi bawahannya yang bertujuan untuk mengembangkan potensi mereka secara optimal. Kepemimpinan pelayanan menerapkan kepemimpinan yang mementingkan nilai-nilai empati, mendengarkan aktif, kepercayaan, dan pemberdayaan, yang berdampak pada terwujudnya iklim kerja yang harmonis dan produktif. Menurut Greenleaf menyatakan bahwa kepemimpinan pelayanan memiliki prinsip-prinsip yaitu: pemimpin sejati adalah pelayan, memenuhi kebutuhan dan mendukung pertumbuhan individu yang dipimpin, serta berfokus pada kebaikan masyarakat dan organisasi yang lebih besar. Berdasarkan pendapat ini, kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) mengandung prinsip dasar bahwa seorang pemimpin yang sejati adalah seorang pelayan. Artinya, pemimpin bukan berperilaku sebagai penguasa, melainkan sebagai pihak yang hadir untuk melayani kebutuhan orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan ini menekankan upaya pemenuhan kebutuhan individu, baik secara profesional maupun pribadi, serta mendukung pertumbuhan

mereka sehingga dapat berkembang secara optimal. Selain itu, pemimpin pelayan juga memiliki tanggung jawab moral agar tindakan dan keputusan yang diambil memberikan dampak positif, tidak hanya bagi organisasi, tetapi juga bagi masyarakat umum. Kepemimpinan pelayanan menciptakan lingkungan yang lebih manusiawi, adil, dan berorientasi pada nilai-nilai kebaikan universal. Kepemimpinan pelayanan memiliki kelebihan yaitu meningkatkan kepuasan bawahan, membangun kepercayaan, meningkatkan motivasi, meningkatkan inovasi, menciptakan budaya kerja yang sehat, bawahan menghormati pemimpin, dan staf tumbuh serta mengembangkan keterampilannya lebih cepat (Siahaan, 2024). Dalam konteks sekolah, kepemimpinan pelayanan mampu meningkatkan budaya kerja yang sehat dari guru, kepuasan kerja guru, inovasi guru dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja guru.

Manajemen perubahan kepala sekolah juga menjadi aspek penting dalam kepemimpinan pendidikan. Kepala sekolah yang mampu melakukan manajemen perubahan secara efektif akan mampu menyesuaikan sekolah dengan perkembangan zaman, kebutuhan peserta didik, serta tuntutan masyarakat. Manajemen perubahan adalah suatu upaya yang dilakukan manajemen guna melakukan perubahan berencana dengan menggunakan jasa/bekerjasama dengan intervensi/konsultan, agar organisasi tersebut tetap survive dan bahkan mencapai puncak perkembangannya (Arijanto, 2018). Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa manajemen perubahan merupakan pendekatan manajemen yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di tengah dinamika dunia pendidikan yang terus berkembang. Sebagai pemimpin satuan pendidikan, kepala sekolah memiliki peran dalam mewujudkan dan mengarahkan

perubahan yang bersifat terencana, baik dalam hal kurikulum, metode pembelajaran, maupun budaya kerja di sekolah. Dengan melibatkan pemangku kepentingan seperti pengawas, pelatih profesional, atau pihak terkait dari dinas pendidikan, kepala sekolah dapat melakukan intervensi yang terukur dan sistematis guna mengatasi resistensi, membangun komitmen, serta meningkatkan kompetensi guru. Melalui manajemen perubahan yang efektif, sekolah tidak hanya mampu bertahan (*survive*) dalam menghadapi tantangan zaman yang terus mengalami perubahan, tetapi juga dapat tumbuh menjadi institusi pendidikan yang kreatif, inovatif dan unggul, dengan guru-guru yang lebih profesional, adaptif, dan berprestasi. Manajemen perubahan adalah sebuah upaya dan pendekatan yang dilakukan secara terstruktur dan sistematis yang dimanfaatkan guna membantu individu, tim ataupun organisasi dengan menerapkan sarana, sumber daya dan pengetahuan dalam merealisasikan perubahan dari kondisi sekarang menuju suatu kondisi yang lebih baik secara efisien dan efektif untuk memperkecil dampak dari proses perubahan itu (Kusuma, 2020). Perubahan yang dilakukan kepala sekolah sebagai agen perubahan harus mampu mengelola resistensi, membangun budaya organisasi yang adaptif, serta memfasilitasi pengembangan profesional guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, secara internal dari individu guru adalah religiusitas. Guru yang tingkat religiusitasnya tinggi cenderung menunjukkan integritas, komitmen, dan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik. Religiusitas adalah integrasi dari tiga unsur utama dalam diri individu yaitu Unsur Kognitif, Unsur Afektif dan Unsur Motorik sesuai dengan ajaran agama (Alwi, 2014). Bambang

Suryadi (2021) berpendapat bahwa religiusitas mencakup kepercayaan dan sikap individu terhadap ajaran dan ritual keagamaan mereka, yang berkaitan dengan hubungan vertikal mereka dengan Tuhan dan hubungan horizontal dengan orang lain, sebagai sarana untuk mencari makna dan kebahagiaan hidup. Pernyataan ini menunjukkan bahwa religiusitas merupakan integrasi dari tiga unsur utama dalam diri individu, yaitu unsur kognitif berupa pengetahuan dan pemahaman terhadap ajaran agama, unsur afektif yang diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan perasaan terhadap nilai-nilai religius, dan unsur motorik yang terlihat pada perilaku nyata yang mencerminkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari. Ketiga unsur ini saling terkait satu sama lain dan membentuk sikap serta tindakan seseorang dalam menjalani kehidupannya, juga dalam menjalankan tugas profesional. Dalam konteks pendidikan, religiusitas yang kuat pada diri guru dapat berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Guru yang pemahaman agamanya baik, menghayati nilai-nilainya, dan bertindak sesuai ajaran agamanya, cenderung memiliki kinerja tinggi, tanggung jawab moral yang baik, dan berintegritas dalam melaksanakan tugas. Mereka lebih jujur, disiplin, tulus dalam mendidik, serta mewujudkan pengabdian dalam bentuk melaksanakan tugas yang lebih baik, bukan semata-mata rutinitas. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja di lingkungan sekolah dapat dilakukan dengan penguatan religiusitas guru.

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya kualitas kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki dorongan internal untuk bekerja lebih giat, kreatif, inovatif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya. Motivasi kerja adalah dorongan yang menumbuhkan keinginan untuk bekerja, mendorong kolaborasi, efisiensi, dan

integrasi semua upaya (Hasibuan 2013). Hizbul Muflihini (2024) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan intrinsik yang memaksa individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan semangat dan integritas. Pernyataan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan penentu penting yang memengaruhi kinerja individu, khususnya dalam profesi pengajaran. Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja yang tinggi pada diri seorang guru akan berdampak signifikan terhadap kualitas kinerjanya. Guru yang memiliki motivasi kuat dari lingkungan kerja maupun dari dorongan dirinya sendiri, akan lebih antusias dalam merencanakan, melaksanakan pengajaran yang kreatif, serta membimbing siswa dengan penuh dedikasi. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah, dapat menyebabkan guru bekerja secara asal-asalan, minim inisiatif, dan kurang berinovasi. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi guru merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah.

Laporan Pendidikan 2025 mengungkapkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Abiansemal tetap terpuji, dengan skor 63. Meskipun tergolong baik, nilai ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam aspek efektivitas pembelajaran dan keterlibatan aktif guru dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi hal yang penting untuk diupayakan.

Kinerja guru merupakan ujung tombak dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan. Kinerja yang optimal dari para guru akan berdampak pada ketercapaian tujuan pendidikan, peningkatan prestasi murid, dan kualitas sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru menjadi prioritas utama dalam rangka peningkatan mutu sekolah. Siemze Joen (2022)

mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan dan upaya guru untuk melaksanakan tanggung jawab pendidikan secara efektif. Akibatnya, efikasi guru dapat dinilai berdasarkan kualitas pendidikan yang telah mereka berikan.

Berdasarkan rapor pendidikan yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan Dasar dan menengah, kualitas pembelajaran dari tahun ke tahun dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Skor Indikator Kualitas Pembelajaran Rapor Pendidikan
SMP N 1 Abiansemal Dari Tahun 2022 Sampai Dengan Tahun 2025

No	Indikator	Skor			
		Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025
D.1	Kualitas pembelajaran <i>Nilai rerata untuk kualitas pembelajaran meliputi manajemen kelas, dukungan psikologi, dan metode pembelajaran di survei lingkungan belajar.</i>	63,78	63,51	61,2	63
D.1.1	Manajemen kelas <i>Nilai rerata untuk keteraturan suasana kelas dan disiplin positif di survei lingkungan belajar.</i>	66,58	65,41	62,84	66,24
D.1.2	Dukungan psikologis <i>Nilai rerata untuk dukungan afektif, perhatian dan kepedulian guru, dan umpan balik konstruktif di survei lingkungan belajar.</i>	68,46	70,17	62,85	63,73
D.1.3	Metode pembelajaran <i>Nilai rerata untuk instruksi yang adaptif, panduan guru, aktivitas interaktif, pembelajaran literasi, pembelajaran numerasi, skor iklim pembelajaran terbuka di survei lingkungan belajar</i>	56,31	54,93	57,92	61

No	Indikator	Skor			
		Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025
D.2	Refleksi dan perbaikan pembelajaran oleh guru <i>Nilai rerata terkait tingkat aktivitas refleksi dan perbaikan pembelajaran oleh guru berdasarkan survei lingkungan belajar.</i>	57,12	59,67	64,37	67,67
D.2.1	Belajar tentang pembelajaran <i>Nilai komposit dari kepala satuan pendidikan dan pendidik terkait aktivitas belajar yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar.</i>	53,15	52,63	61,33	57,81
D.2.2	Refleksi atas praktik mengajar <i>Nilai komposit kepala satuan pendidikan dan pendidik terkait tingkat refleksi dan perbaikan pembelajaran oleh guru atas praktik mengajar.</i>	56,36	60,89	70,08	73,57
D.2.3	Penerapan praktik inovatif <i>Nilai komposit kepala satuan pendidikan dan pendidik terkait praktik pengajaran guru yang inovatif untuk meningkatkan kualitas pengajaran.</i>	59,59	61,27	59,46	65,37

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dengan indikator kualitas pembelajaran masih perlu ditingkatkan walaupun termasuk kategori baik.

Berdasarkan hasil supervisi akademik yang dilakukan tahun ajaran 2024/2025 di SMP Negeri 1 Abiansemal, tampak bahwa perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan proses pembelajaran, masih perlu ditingkatkan. (Data urusan

Kurikulum SMP N 1 Abiansemal dan data diambil pada hari senin tanggal 20 Januari 2025). Hal ini berdampak pada keterlibatan siswa yang rendah dalam proses belajar.

Melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan beberapa guru, terungkap adanya kendala motivasi dan ketahanan dalam menghadapi perubahan (minggu ke dua di bulan Februari 2025). Beberapa guru menyampaikan bahwa beban administratif yang tinggi, minimnya pelatihan yang berdampak langsung pada praktik mengajar, serta kurangnya penghargaan atas kinerja membuat mereka cenderung bekerja secara rutin dan tidak menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Seorang guru bahkan mengungkapkan, “Kami merasa perubahan terus-menerus, tapi tidak diimbangi dengan pendampingan yang memadai,” yang mengindikasikan rendahnya persepsi terhadap manajemen perubahan yang ada di sekolah. Hal ini turut memengaruhi semangat kerja dan inovasi guru di kelas.

Berbagai faktor dapat diduga mempengaruhi kinerja guru, baik yang bersifat internal maupun eksternal, diantaranya adalah kepemimpinan pelayanan kepala sekolah, kemampuan manajemen perubahan, tingkat religiusitas individu, dan motivasi kerja guru. Pada kenyataannya, fenomena yang terjadi di SMP Negeri 1 Abiansemal menunjukkan adanya tantangan yang kompleks dalam menjaga konsistensi kinerja guru. Misalnya, perubahan kurikulum yang menuntut guru beradaptasi dengan strategi pembelajaran berbasis digital dan diferensiasi pembelajaran, seringkali menimbulkan kendala pada sebagian guru yang masih terbiasa dengan pola konvensional. Dalam kondisi demikian, kemampuan kepala

sekolah dalam mengelola perubahan menjadi faktor penting untuk memastikan proses pembelajaran tetap berjalan efektif.

Selain itu, kepemimpinan pelayanan yang menekankan pada pemberdayaan, empati, dan dukungan terhadap guru, belum sepenuhnya optimal dirasakan oleh seluruh tenaga pendidik. Sebagian guru merasa bahwa komunikasi dan perhatian kepala sekolah terhadap kebutuhan personal maupun profesional guru masih perlu ditingkatkan. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan ruang dialog melalui rapat dan forum informal, namun belum semua guru merasakan dukungan personal secara merata, pengambilan keputusan strategis masih cenderung dari atasan pada situasi tertentu. Hal ini berpengaruh pada tingkat semangat kerja serta keterlibatan guru dalam melaksanakan tugas dengan sepenuh hati. Jadi kepemimpinan pelayanan berpotensi mempengaruhi kinerja guru, tetapi kontribusinya perlu diukur secara kuantitatif

Di sisi lain, aspek religiusitas juga memiliki peran penting dalam membentuk kinerja guru. Mengingat SMP Negeri 1 Abiansema berada dalam lingkungan masyarakat yang religius seperti rutinitas kegiatan keagamaan, guru menunjukkan nilai-nilai keagamaan. Namun, kenyataannya tidak semua guru menunjukkan konsistensi dalam menginternalisasi nilai religiusitas ke dalam praktik kerja sehari-hari. Religiusitas berpotensi mempengaruhi kinerja guru, namun besar kontribusinya belum diketahui secara empiris.

Faktor lain yang juga krusial adalah motivasi kerja. Observasi awal menunjukkan bahwa terdapat variasi dalam motivasi guru, terutama terkait penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta dukungan lingkungan kerja. Guru-guru belum termotivasi dari dalam dirinya untuk melakukan inovasi

pembelajaran, mengikuti diklat mandiri secara online maupun offline, mengikuti lomba lomba yang berhubungan dengan kompetensi guru. Pemberiaan penghargaan pada kreatifitas guru juga belum banyak dilakukan. Namun beberapa guru telah menunjukkan motivasinya yang cukup tinggi, ditunjukkan dengan kecenderungan lebih disiplin, kreatif, dan inovatif dalam melaksanakan pembelajaran, sementara guru dengan motivasi rendah seringkali menunjukkan keterlambatan, kurang persiapan mengajar, dan minim inisiatif. Beragam alasan mengajar memengaruhi kinerja guru. Signifikansi empiris motivasi kerja guru harus dipahami.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan manajemen perubahan, agama, dan motivasi kerja secara substansial memengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Abiansemal. Argumen ini menggarisbawahi perlunya melakukan penelitian untuk menyelidiki keempat variabel ini secara lebih menyeluruh guna meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga ini.

Penulis bertujuan untuk mengeksplorasi "Kontribusi Kepemimpinan Pelayan, Manajemen Perubahan, Religiusitas, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Abiansemal." Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan faktor-faktor penentu yang memengaruhi kinerja guru dan memberikan dasar untuk mengembangkan kebijakan guna meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Sejumlah besar penelitian telah dilakukan tentang kinerja guru, yang menyelidiki berbagai faktor pengaruh internal dan eksternal. Penelitian sebelumnya sebagian besar terkonsentrasi pada aspek kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kompetensi profesional, lingkungan kerja, atau supervisi pendidikan, meskipun secara terfragmentasi. Demikian pula, kajian tentang kepemimpinan

pelayanan (*servant leadership*) dan manajemen perubahan dalam konteks kepemimpinan pendidikan telah dilakukan, namun sebagian besar masih memfokuskan pada satu atau dua variabel secara terpisah serta belum banyak dikaitkan secara komprehensif dengan faktor internal personal guru.

Kebaruan utama penelitian ini terletak pada integrasi empat variabel strategis, yaitu kepemimpinan pelayan kepala sekolah, manajemen perubahan kepala sekolah, religiusitas guru, dan motivasi kerja guru, dalam satu model penelitian yang utuh untuk menjelaskan kinerja guru. Penelitian ini tidak hanya memandang kinerja guru sebagai akibat dari faktor kepemimpinan struktural semata, tetapi juga mengaitkannya dengan dimensi psikologis dan spiritual guru sebagai individu. Pendekatan ini memberikan perspektif yang lebih holistik dalam memahami kinerja guru sebagai hasil interaksi antara kepemimpinan sekolah, dinamika perubahan organisasi, nilai-nilai religius, dan dorongan motivasional.

Selain itu, penelitian ini menghadirkan kebaruan pada konteks empiris yang diteliti, yaitu SMP Negeri 1 Abiansemal, dengan menggunakan data Rapor Pendidikan tahun 2022–2025 sebagai dasar identifikasi masalah. Penggunaan indikator kualitas pembelajaran dan refleksi serta perbaikan pembelajaran guru dari Rapor Pendidikan memberikan kekuatan empiris yang relevan dengan kebijakan pendidikan nasional terkini. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga kontekstual dan responsif terhadap isu mutu pembelajaran yang sedang dihadapi satuan pendidikan.

Kebaruan berikutnya terletak pada pengkajian peran religiusitas guru sebagai variabel internal yang dikombinasikan dengan variabel kepemimpinan dan manajerial kepala sekolah. Selama ini, religiusitas sering dikaji secara terpisah

dalam ranah psikologi atau pendidikan karakter, namun belum banyak diteliti kontribusinya secara kuantitatif terhadap kinerja guru dalam satu model bersama kepemimpinan pelayan dan manajemen perubahan. Penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan menguji kontribusi religiusitas secara empiris sebagai sumber nilai, integritas, dan tanggung jawab moral dalam praktik profesional guru.

Lebih lanjut, penelitian ini juga memiliki kebaruan dalam pendekatan analisis kontribusi masing-masing variabel, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu menunjukkan variabel mana yang memiliki kontribusi paling dominan serta bagaimana kombinasi keempat variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja guru. Temuan ini akan memberikan dasar ilmiah yang kuat bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kinerja guru yang lebih tepat sasaran.

Secara keseluruhan, kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan integratif, kontekstual, dan empiris dalam mengkaji kinerja guru, yang mengombinasikan kepemimpinan pelayan, manajemen perubahan, religiusitas, dan motivasi kerja dalam satu kerangka penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menawarkan kemajuan teoritis dalam studi manajemen pendidikan dan peningkatan praktis untuk kualitas pembelajaran dan kinerja guru di sekolah.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari konteks yang telah disebutkan di atas, isu-isu selanjutnya dapat diidentifikasi.

1. Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Di SMP Negeri 1 Abiansemal, terdapat indikasi bahwa

kinerja guru masih perlu ditingkatkan, yang terlihat dari indikator kualitas pembelajaran berkisar pada angka 63, dengan sub indikator manajemen kelas, dukungan psikologis, metode pembelajaran. Indikator refleksi dan perbaikan pembelajaran oleh guru juga masih dalam skor yang sama sekitar 63, dengan sub indikator belajar tentang pembelajaran, refleksi atas praktik mengajar dan penerapan praktik inovatif.

2. Beberapa faktor diduga mempengaruhi kondisi kinerja guru tersebut. Secara teoritis, kepemimpinan pelayanan memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung, karena pemimpin yang melayani cenderung menempatkan kebutuhan guru dan siswa sebagai prioritas utama. Namun, pengaruh kepemimpinan pelayanan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Abiansemal perlu diadakan studi agar hasilnya dapat dipergunakan untuk melakukan perbaikan kebijakan sebagai upaya meningkatkan kinerja guru. Belum optimalnya pemahaman dan penerapan kepemimpinan pelayan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru secara holistik
3. Patut diduga bahwa manajemen perubahan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP N 1 Abiansemal. Secara teoritis manajemen perubahan yang dimiliki kepala sekolah akan berimplikasi pada upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk melakukan perubahan berencana dengan menggunakan aset yang dimiliki sekolah, agar sekolah tetap survive dan bahkan mencapai puncak perkembangannya. Perlu dilakukan kajian tentang pengaruh manajemen perubahan kepala sekolah terhadap kinerja guru, yang hasilnya diharapkan dapat digunakan untuk melakukan upaya-upaya peningkatan kinerja guru

4. Secara teoritis, religiusitas guru memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung kinerja guru, karena pemimpin yang memiliki religiusitas tinggi cenderung akan melaksanakan ajaran-ajaran agamanya berdasarkan pemahaman yang dimilikinya dalam kehidupannya sehari-hari. Aktivitas tugas guru juga akan dilakukan dengan penuh tanggung jawab, jujur, tepat waktu, disiplin sesuai dengan ajaran agamanya. Tetapi, pengaruh religiusitas terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Abiansemal perlu diadakan study agar dapat diketahui dan digunakan untuk meningkatkan mutu sekolah.
5. Motivasi kerja secara teoritis dan empirik memiliki peran yang cukup besar terhadap kinerja guru karena motivasi kerja mampu memberikan daya dorong yang kuat agar individu termotivasi untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Perlu diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Abiansemal agar hasilnya bermanfaat untuk meningkatkan kinerja para guru di sekolah.
6. Motivasi kerja guru yang belum konsisten, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, sehingga berdampak pada semangat dan inisiatif dalam melaksanakan tugas profesional.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini agar fokus dan dapat dilakukan secara terarah, maka ruang lingkup penelitian dibatasi pada hal-hal berikut.

1.3.1 Subjek Penelitian dibatasi pada seluruh guru tetap yang berstatus ASN maupun non-ASN yang mengajar di SMP Negeri 1 Abiansemal pada tahun pelajaran 2025/2026.

1.3.2 Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*) kepala sekolah,
2. Manajemen Perubahan Kepala Sekolah,
3. Religiusitas,
4. Motivasi Kerja

1.3.3 Variabel terikat adalah Kinerja Guru.

1. Penelitian ini tidak meneliti faktor-faktor lain di luar variabel yang disebutkan di atas, seperti lingkungan kerja, supervisi pendidikan, kompetensi profesional, atau kebijakan eksternal pemerintah.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah deskripsi kuantitatif tingkat kecenderungan kepemimpinan pelayan, manajemen perubahan kepala sekolah, religiusitas, dan motivasi kerja, terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Abiansemal?
2. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan pelayan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Abiansemal?
3. Seberapa besar kontribusi manajemen perubahan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Abiansemal?
4. Seberapa besar kontribusi religiusitas terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Abiansemal?
5. Seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Abiansemal?

6. Seberapa besar kontribusi secara simultan kepemimpinan pelayan, manajemen perubahan, religiusitas, dan motivasi kerja, terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Abiansemal?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan secara kuantitatif tingkat kecenderungan kepemimpinan pelayan, manajemen perubahan kepala sekolah, religiusitas, dan motivasi kerja, terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Abiansemal
2. Untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan pelayan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Abiansemal
3. Untuk Mengetahui kontribusi manajemen perubahan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Abiansemal
4. Untuk mengetahui kontribusi religiusitas terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Abiansemal
5. Untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Abiansemal
6. Untuk mengetahui kontribusi secara simultan Kepemimpinan Pelayan, Manajemen Perubahan, Religiusitas, dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Abiansemal

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Setelah memperoleh hasil penelitian, diharapkan penelitian ini dapat memajukan bidang ilmu pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan

kepemimpinan yang melayani, manajemen perubahan kepala sekolah, agama, motivasi kerja, dan kinerja guru.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi guru.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan guru tentang Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan, Manajemen Perubahan Kepala Sekolah, Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Abiansemal

2. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan untuk meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kualitas faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kepemimpinan pelayanan, manajemen perubahan, religiusitas dan motivasi kerja

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dalam melaksanakan penelitian yang sejenis dan sebagai inspirasi untuk melakukan penelitian lanjutan berdasarkan hasil penelitian ini