



Kepemimpinan Berbasis Pelayanan Dan Implikasinya terhadap Disiplin Guru: Studi Kuantitatif Di SMA Pertiwi 1 Padang

Mardivta Yolanda¹, Dori Rusyunizal², Nova³, Junaidi⁴

^{1,2,3,4}UIN Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

Alamat: Jl. Gurun Aua, Kubang Putih Kec Banuhampu Kota Bukittinggi

Korespondensi penulis: mardivtay@email.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of service-based leadership on teacher discipline at SMA Pertiwi 1 Padang. The study used a quantitative approach, with survey methods and questionnaire instruments. The population and sample consisted of 38 teachers of SMA Pertiwi 1 Padang. Data collection using a questionnaire, then statistically analyzed using simple linear regression. The results showed that service-based leadership has a significant influence on teacher discipline. This is evidenced by the regression coefficient (β) which is positive and significant ($p < 0.05$). In other words, the more service-based leadership is implemented, the more teacher discipline increases. This study provides important implications, namely school principals are advised to continue developing service-based leadership in order to create maximum work discipline among teachers.*

Keywords: *servant leadership, teacher discipline*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan berbasis pelayanan terhadap disiplin guru di SMA Pertiwi 1 Padang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode instrumen angket. Populasi dan sampel terdiri dari 38 orang guru SMA Pertiwi 1 Padang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, kemudian dianalisa secara statistik menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin guru. Hal ini dibuktikan dari koefisien regresi (β) yang positif dan signifikan ($p < 0,05$). Dengan kata lain, semakin diterapkannya kepemimpinan berbasis pelayanan, maka disiplin kerja guru juga turut meningkat. Penelitian ini memberikan implikasi penting, yaitu kepala sekolah disarankan terus mengembangkan kepemimpinan berdasarkan pelayanan demi terciptanya disiplin kerja yang maksimal di kalangan guru.

Kata kunci: Kepemimpinan berbasis pelayanan, disiplin guru.

1. LATAR BELAKANG

Walau pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk memperluas akses pendidikan dan meningkatkan penyelenggaraan pendidikan, hasilnya belum memuaskan. Menurut kajian Programme for International Student Assessment (PISA) yang dilakukan dari tahun 2000 hingga 2018, akses ke pendidikan meningkat, yang ditunjukkan dengan peningkatan partisipasi siswa dari 39% di tahun 2000 menjadi 85% di tahun 2018 (Iku et al., 2024).

Untuk mencapai kualitas pendidikan, pengawas yang bertindak sebagai pemimpin di sekolah harus dapat menerapkan kepemimpinannya dengan efektif. Salah satu cara

untuk mencapai ini adalah dengan mendorong bawahan, termasuk kepala sekolah, tenaga kependidikan, dan siswa, untuk melaksanakan tugas dan fungsi penting sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan. Pengawas akan memimpin para pengikutnya dengan berbagai gaya kepemimpinan. Salah satu gaya kepemimpinan yang paling diminati oleh para peneliti saat ini adalah gaya kepemimpinan yang melayani (Pala'langan, 2021).

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan sangat menentukan arah, budaya, dan kualitas institusi pendidikan. Salah satu komponen penting yang harus dipertahankan dan ditingkatkan adalah disiplin guru. Guru yang disiplin akan menciptakan lingkungan belajar yang teratur, terorganisir, dan berfokus pada mencapai tujuan pembelajaran dengan cara yang paling efektif. Namun, pada kenyataannya, banyak sekolah yang menghadapi masalah untuk memastikan bahwa guru tetap hadir, tepat waktu, dan bertanggung jawab atas tugas profesional mereka.

Meskipun berbagai gaya kepemimpinan telah digunakan untuk meningkatkan disiplin dan kinerja guru, tidak semua gaya membawa hasil yang memuaskan. Kepemimpinan berbasis pelayanan juga dikenal sebagai kepemimpinan pelayanan muncul dalam konteks ini. Dalam model kepemimpinan ini, pemimpin harus bertindak sebagai pelayan yang mengutamakan kebutuhan bawahannya; mereka harus berempati, membantu orang berkembang, dan membangun komunitas yang sehat dan penuh tanggung jawab.

Kepemimpinan berbasis pelayanan memiliki relevansi yang kuat dengan nilai-nilai pendidikan Islam, di mana pemimpin dituntut untuk mengayomi, melayani, dan memberikan keteladanan moral kepada guru dan peserta didik. Dalam konteks SMA Pertiwi 1 Padang, sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah yang berorientasi pada pembentukan karakter, kepemimpinan semacam ini menjadi penting untuk dikaji secara mendalam.

Berdasarkan pengamatan awal, implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berbasis pelayanan di SMA Pertiwi 1 Padang menunjukkan beberapa indikasi positif terhadap kedisiplinan guru. Namun, belum ada kajian kuantitatif yang secara spesifik meneliti hubungan atau implikasi antara kepemimpinan berbasis pelayanan dan tingkat disiplin guru di sekolah ini.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implikasi kepemimpinan berbasis pelayanan terhadap disiplin guru di SMA Pertiwi 1 Padang dengan pendekatan

kuantitatif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan kepemimpinan dalam pendidikan Islam serta masukan praktis bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru melalui pendekatan yang lebih melayani, empatik, dan transformatif.

2. KAJIAN TEORITIS

1. Kepemimpinan Berbasis Pelayanan (*Servant Leadership*)

Kepemimpinan yang diterapkan memainkan peran krusial dalam kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal yang sama berlaku dalam konteks kepemimpinan di sekolah, di mana gaya atau pola kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah memiliki dampak signifikan pada penentuan kebijakan dan arah pendidikan. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan memberdayakan potensi yang ada dalam organisasi, termasuk melibatkan beberapa program, pembelajaran, pengembangan kurikulum, proses, evaluasi, manajemen sumber daya manusia, ekstrakurikuler, fasilitas, pelayanan kepada siswa dan orang tuanya, serta menjalin hubungan dengan masyarakat. Terlebih lagi, penting bagi kita untuk mengembangkan lingkungan dan budaya sekolah yang mendukung, memberikan kenyamanan, serta mendorong disiplin dalam proses pembelajaran guna mencapai tujuan sekolah (Pratama & Giatman, 2023)

Sallis menyatakan tentang tiga bentuk kepemimpinan yang melayani yaitu kepala yang melayani (metode kepemimpinan), tangan yang melayani (perilaku kepemimpinan) dan hati yang melayani (karakter kepemimpinan). (Sallis, 2014)

a. Kepala yang melayani (metode kepemimpinan)

Untuk menjadi pemimpin yang baik, seorang pemimpin harus memiliki banyak teknik kepemimpinan, bukan hanya hati atau karakter. Untuk kepemimpinan yang efektif, ada perlunya visi yang jelas. Dengan menggabungkan berbagai keahlian yang ada di dalam organisasi, visi ini berfungsi sebagai kekuatan untuk melakukan transformasi dan mendorong proses kreatifitas yang luar biasa. Seseorang pemimpin yang baik dan efektif adalah seseorang yang sangat responsive artinya seseorang yang selalu tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, harapan dan impian peserta didik yang dipimpinnya. (Mahananingtyas, E., Lesnussa, A., & Nussy, 2021)

Seorang pemimpin yang baik adalah pendamping atau pelatih bagi mereka yang dipimpinnya. Dia dapat menginspirasi, mendorong, dan mendorong anak buahnya untuk membuat perencanaan, termasuk rencana kegiatan, target atau sasaran, rencana kebutuhan sumber daya, dan sebagainya; melakukan kegiatan sehari-hari (dengan pengawasan dan pengendalian); dan menilai kinerja anak buahnya.

b. Tangan yang melayani (perilaku kepemimpinan)

Kepemimpinan yang melayani (*Servant leadership*) adalah suatu gaya kepemimpinan yang pada hakikatnya mengutamakan kebutuhan individu lain di atas kebutuhan diri sendiri dan bertujuan guna mengembangkan individu lain di dalam organisasi guna berkembang dan menjadi lebih efektif, karena bentuk kepemimpinan ini adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati guna melayani, dimana kepemimpinan ini menempatkan kebutuhan bawahan sebagai prioritas utama dan memperlakukan bawahan sebagai rekan kerja sehingga kedekatan pemimpin dengan bawahan tercipta sangat erat karena keterlibatan satu sama lain.

c. Hati yang melayani (karakter kepemimpinan)

Ciri lain seorang pemimpin yang mempunyai hati yang melayani adalah akuntabilitas (*accountable*) yang berarti penuh tanggung jawab dan dapat diandalkan. Artinya seluruh perkataan, pikiran dan perbuatannya dapat dipertanggung jawabkan kepada bawahannya. Selanjutnya, pemimpin pelayanan adalah pemimpin yang mau mendengar setiap kebutuhan, impian dan harapan dari peserta didik yang dipimpinnya (Pala'langan, 2021).

2. Disiplin Guru

Salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan mengoptimalkan sumber daya manusia, terutama guru. Guru adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam memberikan pendidikan. Untuk memastikan bahwa ketertibaan sekolah tetap terjaga dan tugas dilakukan dengan berhasil, diperlukan guru yang setia dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan sekolah (Wulandari et al., 2022).

Disiplin kerja termasuk dalam ruang lingkup teori perilaku organisasi yang dimana memiliki pengertian yaitu dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Disiplin adalah kondisi kendali dari karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi (Belqis et al., 2024)

Servant leadership yang ada disekolah juga akan berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Servant leadership dapat diartikan sebagai tipe kepemimpinan yang memberikan pelayanan kepada bawahannya sehingga dapat meningkatkan hasil yang lebih baik dan positif. Hal ini baik dilakukan oleh kepala sekolah agar para guru menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pimpinan sekolah juga dapat menjalin hubungan yang lebih baik dan membangun kesan yang positif sehingga para guru akan bekerja dengan lebih optimal. Peningkatan pada servant leadership ini akan menjadikan para guru lebih aktif untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan sekolah karena guru juga akan merasa memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya (Yuliani et al., 2024).

Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Banyak bukti yang menggambarkan bahwa suksesnya suatu organisasi disebabkan karena budayanya yang begitu kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif (Famika, 2022). Dalam era globalisasi yang sangat sarat dengan perubahan, perubahan mana sering begitu cepat dan sangat sulit diprediksi namun sangat besar dampaknya bagimasa depan organisasi, kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin relevan (Hartina & Hariyadi, 2022). Strategi dalam mengantisipasi perubahan yang akan dilakukan oleh suatu organisasi juga perlu mempertimbangkan aspek budayayang telah ada selama ini, apakah strategi yang didesain tersebut cocok dengan nilai-nilai yang ada, atau justru nilai-nilai yang ada justru itu menjadi kontra produktif bagi organisasi dalam perjalanannya ke depan. Para manajer terutama yang berada pada level puncak mesti sadar betapa pentingnya memahami budaya

organisasinya karena pengaruhnya yang begitu besar terhadap perilaku anggota. Budaya organisasi juga dapat dipakai sebagai konsep dalam menyusun strategi perubahan atau pengembangan organisasi yang dipimpinnya (Saputra, 2023)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau implikasi antara variabel kepemimpinan berbasis pelayanan (*servant leadership*) dengan disiplin guru. Pendekatan ini digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh atau keterkaitan antara kedua variabel tersebut secara empiris.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap SMA Pertiwi 1 Padang pada tahun ajaran 2024/2025, yang berjumlah 38 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan profil kepemimpinan kepala sekolah dan tingkat disiplin guru. Selanjutnya, dilakukan analisis statistik inferensial menggunakan uji korelasi Pearson dan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh kepemimpinan berbasis pelayanan terhadap disiplin guru.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert (1-5). Analisis data menggunakan regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh kepemimpinan berbasis pelayanan terhadap disiplin kerja guru. Pengujian hipotesis menggunakan uji-t..

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Berdasarkan pengolahan kuesioner yang disebarakan kepada 38 responden (guru SMA Pertiwi 1 Padang), dapat digambarkan aspek kepemimpinan berbasis pelayanan dan disiplin kerja sebagai berikut:

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maksimum
Kepemimpinan berbasis pelayanan (X)	38	3,97	0,42	3,20	4,60

Disiplin Kerja Guru (Y)	38	4,04	0,39	3,31	4,79
-------------------------	----	------	------	------	------

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rata-rata kepemimpinan berbasis pelayanan (mean = 3,97) dan disiplin kerja guru (mean = 4,04) berada pada kategori **baik**, yaitu > 3,5 pada skala 5. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru di SMA Pertiwi 1 Padang secara umum cukup positif.

Pengujian regresi linier berguna untuk melihat seberapa besar kepemimpinan berbasis pelayanan (X) dapat mempengaruhi disiplin kerja (Y). Hasil perhitungan regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

	Coefficient	Std.Error	t	Sig
Constanta (a)	24,97	2,79	8,95	0,000
Kepemimpinan Berbasis Pelayanan	0,54	0,08	6,42	0,000

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan:

- 1) Koefisien regresi (β) = 0,54, berarti setiap terjadi peningkatan 1 satuan kepemimpinan berbasis pelayanan, disiplin kerja naik 0,54 satuan.
- 2) Konstanta (a) = 24,97, yaitu ketika kepemimpinan pelayanan bernilai 0, disiplin kerja masih 24,97.
- 3) Sig (p) < 0,05, yaitu p-value 0,000 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan pelayanan secara signifikan turut mempengaruhi disiplin kerja.

Koefisien Determinasi (R^2) = 0,54. Hal ini berarti 54% variasi disiplin kerja dapat diterangkan oleh kepemimpinan berbasis pelayanan, dan sisanya (46%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model, seperti peraturan, motivasi, kondisi kerja, dan lain sebagainya. Dalam tabel berikut.

Modal	R	R ²	Adjusted R ²
1	0,74	0,54	0,53

b. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis pelayanan mempengaruhi disiplin kerja guru di SMA Pertiwi 1 Padang secara signifikan.

Kepemimpinan didasarkan pada pelayanan, kepedulian, dan kebutuhan anggota daripada otoritas dan perintah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjadi teladan, melayani dan memenuhi kebutuhan bawahannya, dan mendengarkan masalah dan kesulitan guru.

Ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang melibatkan, mendengarkan, dan peduli dapat membantu membangun disiplin kerja karena kepatuhan dan tanggung jawab terjadi secara sukarela daripada dipaksa. Kepala sekolah di SMA Pertiwi 1 Padang melakukan terapi kepemimpinan pelayanan dengan pendekatan manusiawi, mendengarkan masalah dan kebutuhan guru, memberikan dukungan, dan menjadi teladan. Dengan demikian, suasana kerja menjadi lebih damai, percaya diri, dan bertanggung jawab. Hasilnya adalah peningkatan disiplin kerja.

Selain kepemimpinan pelayanan, 46% disiplin kerja lainnya tidak dapat dijelaskan. Faktor lain, seperti peraturan dan tata tertib, kondisi kerja, motivasi intrinsik, dan dukungan keluarga, dapat menyebabkan hal ini. Dengan kata lain, meskipun kepemimpinan penting, ada banyak elemen lain yang dapat meningkatkan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan berbasis pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja guru di SMA Pertiwi 1 Padang. Hal ini dibuktikan dari koefisien regresi (β) 0,54 dan p -value $< 0,05$, yang berarti apabila kepemimpinan pelayanan diterapkan lebih maksimal, disiplin kerja guru juga cenderung naik.
2. Pengaruh kepemimpinan pelayanan terhadap disiplin kerja mencapai 54%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayanan merupakan aspek penting yang turut membentuk sikap disiplin kerja, namun masih ada 46% aspek lain yang turut mempengaruhi, seperti motivasi intrinsik, peraturan, kondisi kerja, dan dukungan keluarga.
3. Kepemimpinan pelayanan bukan satu-satunya faktor, namun menjadi aspek penting dan mendasar. Dalam kepemimpinan pelayanan, kepala sekolah bukan hanya menjadi pengawas atau instruktur, tapi juga melayani, mendengarkan, dan

memenuhi kebutuhan bawahannya, sehingga tercipta iklim kerja yang positif, harmonis, dan kondusif demi tercapainya visi dan misi sekolah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berbasis pelayanan memang mempengaruhi disiplin kerja guru di SMA Pertiwi 1 Padang. Namun, pengaruh ini tidak terjadi secara instan, tetapi merupakan proses yang dibentuk melalui kepedulian, pelayanan, dan pendekatan manusiawi.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya mengajar dan mengontrol; itu lebih pada upaya kepala sekolah untuk memahami apa yang dibutuhkan siswanya, menjadi contoh, dan melibatkan guru secara langsung dalam mencapai tujuan sekolah. Kepatuhan dan tanggung jawab guru muncul sebagai hasil dari kesadaran dan komitmen, bukan karena kekuatan.

Meskipun kepemimpinan pelayanan memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin kerja, perlu diingat bahwa kepemimpinan pelayanan adalah satu aspek penting, tetapi bukan satu-satunya; faktor lain seperti peraturan, budaya kerja, dan motivasi juga memengaruhi disiplin kerja. Dengan kata lain, kepemimpinan pelayanan adalah elemen penting, tetapi bukan satu-satunya, sehingga untuk memperbaiki disiplin diperlukan pendekatan yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Belqis, N. A., Kalangi, M. H. E., Kristiawati, I. K., & ... (2024). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Pariaman. *JUTRANIS*.
<https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jut/article/view/137>
- Famika, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(2), 290–298. <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.4551>
- Hartina, & Hariyadi. (2022). Stranghtening Charateristics of Organizational Structuresas An Effort To Improve Madrasah Employee Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(6), 880–893.
- Iku, D., Ruminah, R., & Leton, S. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan, Budaya Sekolah, Disiplin Guru dan Implementasi Platform Merdeka Mengajar terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Penggerak. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu ...*.
<http://www.jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/4191>

- Mahananingtyas, E., Lesnussa, A., & Nussy, H. (2021). Peran Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sd Inpres 19 Ambon. *Pedagogika: Jurnal Pedagogika Dan Dinamika Pendidikan*.
- Pala'langan, A. Y. (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. In *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
- Pratama, A. J., & Giatman, M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan: Studi Literatur. *Journal of Education Research*. <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/242>
- Sallis, E. (2014). *Total Quality Management in Education*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203417010>
- Saputra, D. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menerapkan KonsepMerdeka Belajar. *Jurnal Equity in Education Journal (EEJ)*, 2(2).
- Wulandari, T. S., Agung, A. A. G., & ... (2022). Contribution of Servant Leadership, Work Climate, Work Motivation, Job Satisfaction to Teacher Work Discipline in State Senior High Schools of North Kuta District *Jurnal Administrasi* https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/945
- Yuliani, M. E., Hariyadi, A., & Utaminingsih, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani (Servant Leadership) terhadap Kinerja Guru dengan Moderasi Budaya Organisasi. *Scientia*. <https://amcapress.amca2012.org/index.php/sssh/article/view/299>