

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga masyarakat dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau latihan yang berlangsung di sekolah dan diluar sekolah sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan peranan dalam lingkungan hidup secara tepat dimasa yang akan datang (Mudyahardjo, 2001 : 11).

Pendidikan dapat dibedakan menjadi 3 yaitu : (1) pendidikan formal, (2) pendidikan informal dan (3) pendidikan non formal. Pendidikan informal adalah pendidikan yang dilaksanakan pada kursus, les, pendidikan non formal adalah pendidikan yang berlangsung di rumah dan keluarga sedangkan pendidikan formal adalah pendidikan yang harus mematuhi aturan dari pemerintah dan dilaksanakan di sekolah.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan satuan pendidikan yang dirancang sedemikian rupa untuk mampu membentuk manusia yang berkepribadian dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Sekolah suatu organisasi tempat penyelenggara pendidikan yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan. Komponen tersebut yaitu: kepala sekolah, guru, pegawai, konselor, siswa, serta komite sekolah yang digolongkan sebagai sumber daya manusia yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat Fattah (2003:1) yang menyatakan sekolah merupakan wadah tempat

proses pendidikan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Sementara Wahjosumidjo (1999:145) menyebutkan sekolah sebagai organisasi di dalamnya terhimpun kelompok-kelompok manusia yang masing-masing baik secara perseorangan maupun kelompok, melakukan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan. Selanjutnya dikatakan kelompok-kelompok manusia yang dimaksud, adalah sumber daya manusia yang terdiri dari: kepala sekolah, guru, tenaga administrasi kelompok peserta didik atau siswa, dan kelompok orang tua siswa. Oleh karena itu seharusnya sekolah mampu mencermati kebutuhan peserta didik yang bervariasi, agar mereka dapat mandiri, produktif, potensial dan berkualitas.

Guru merupakan manajer di dalam kelas yang bertanggungjawab terhadap proses pembelajaran, hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Winarno dalam Eti Rochaety (2008:123) kualitas pendidikan di Indonesia yang mengandalkan sekolah sebagai lembaga penyalah pendidikan, seorang guru menjadi unsur yang sangat vital karena prioritas utamanya peningkatan kualitas pendidikan adalah memprioritaskan kualitas guru. Dari pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa gurulah yang menjadi tulang punggung untuk memajukan dunia pendidikan kita, boleh dikatakan tanpa guru pendidikan tidak ada.

Disamping sebagai tugas mengajar guru juga bertugas mendidik dan melatih para peserta didik yang menekankan ke arah usaha pendidikan yang berhubungan dengan pertumbuhan kepribadian peserta didik. Dengan demikian, betapa penting, mulia dan beratnya tugas-tugas seorang guru untuk mendidik, mengajar dan melatih para peserta didik demi kelangsungan dan keberhasilan

bangsa dan negara Indonesia. Oleh karena itu guru sebagai tulang punggung pendidikan diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya sebagai seorang guru demi tercapainya tujuan pendidikan.

Namun berdasarkan observasi awal yang dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Lubuk Pakam kenyataannya di lapangan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru masih ada yang menggunakan konvensional lama dimana paradigma itu tidak sesuai lagi dengan proses pembelajaran masa kini, yakni mencatat buku, memfoto copy bahan pelajaran selanjutnya menyuruh merangkum bahan tersebut, ceramah, tanya jawab, dan diskusi kelompok biasa yang berbasis konten (*Conten Base*). Di sisi lain ada pula beberapa guru dalam memberikan penilaian terhadap siswa tidak obyektif masih menggunakan paradigma yang lama yaitu berdasarkan kedekatan atau hubungan famili hal ini menandakan bahwa perilaku guru tersebut belum menunjukkan nilai budaya ilmiah.

Munculnya egoisme atau ketidakpedulian guru terhadap peserta didik baik di dalam kelas, atau di lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah menjadikan gap atau pemisah antara guru dan siswa yang tidak lagi menjadi dua insan yang saling membutuhkan. Masih ada yang terlambat hadir ke dalam kelas dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan hal ini menandai bahwa masih adanya guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagian guru belum mampu mengatasi permasalahan anak di dalam ruangan, pengelolaan kelas yang kurang menjadikan pola atau paradigma lama digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut, padahal tidak sesuai lagi dengan pembinaan pendidikan yang berkarakter. Kekerasan atau kediktatoran

masih merupakan modal utama yang digunakan untuk mengatasi permasalahan di ruangan kelas termasuk bila siswa datang terlambat, siswa ribut dan siswa yang belum membuat pekerjaan rumahnya. Hukuman menyapu ruang kantor, mengutip sampah, membersihkan kamar mandi, dibariskan dalam lapangan upacara, menyuruh pulang dan bahkan masih ada yang mencubit, menampar dan memukul dengan benda keras. Fenomena ini menunjukkan bahwa kualitas pembinaan pendidikan di Indonesia belum beranjak dari masa lalu, yang identik dengan menggunakan hukuman dan kekerasan. Padahal seharusnya guru tersebut harus memberikan arahan dan pelajaran agar siswa tersebut mau berubah tanpa melakukan kekerasan.

Hal ini juga terjadi di SMP Negeri Kecamatan Lubuk Pakam. Studi pendahuluan yang dilakukan bulan Pebruari - April 2011 yang lalu masih terlihat adanya guru yang terlambat masuk sekolah yaitu sekitar 30% dan hampir setiap guru terlambat masuk ke dalam kelas setelah lonceng masuk berbunyi. Di temukan juga adanya guru mengajar tanpa membawa bahan pembelajaran baik media, RPP dan bahkan ada yang tidak memiliki buku absensi siswa, sehingga guru tersebut tidak peduli terhadap kehadiran siswa dalam kelas. Adanya guru dalam pemberian nilai kurang obyektif yaitu nilai yang diberikan masih berdasarkan kedekatan dan adanya hubungan famili.

Selain itu masih ditemukan adanya guru yang tidak peduli dengan karier atau kenaikan pangkat. Di setiap sekolah masih ada guru yang belum naik pangkat padahal seharusnya sudah naik pangkat berdasarkan masa kerjanya, dan bahkan ada guru yang tidak mau mengikuti pelatihan, penataran, lokakarya atau

sejenisnya untuk peningkatan kualitas guru itu sendiri dan ironisnya ada guru yang tidak mau diangkat menduduki jabatan wali kelas, pembantu kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan jabatan lainnya.

Fenomena yang terjadi di atas menunjukkan bahwa guru tersebut belum memiliki budaya ilmiah, disiplin kerja dan juga motivasi yang baik sehingga guru tidak mempunyai komitmen yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya.

Telah banyak upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia diantaranya dengan melengkapi sarana dan prasarana sekolah, meningkatkan mutu guru melalui pelatihan-pelatihan, studi banding, lokakarya atau sejenisnya, serta memberikan beasiswa kepada guru untuk peningkatan jenjang pendidikan. Issu yang diangkat tentang rendahnya gaji guru membuat pemerintah menyediakan Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang cukup besar untuk guru melalui program sertifikasi guru. Pemberian penambahan penghasilan sebesar satu kali gaji pokok kepada guru yang sudah tersertifikasi belum juga membuat guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan memfoto copy bahan dari teman atau dengan mengakses materi pembelajaran dari internet yang seutuhnya digunakan dalam pembelajaran di dalam ruang kelas tanpa merevisi atau menyempurnakan perangkat pembelajaran itu yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran.

Gambaran ini menunjukkan profesionalisme guru tersebut belum terlegitimasi sehingga komitmen guru belum menunjukkan hasil yang lebih baik. Hal ini terlihat dari data yang dikemukakan *United National Development Project*

(UNDP) tahun 2001 menyatakan, mutu SDM Indonesia berada di urutan 104, jauh di bawah Malaysia dan Brunai yang masing-masing berada pada urutan ke 61 dan 32, Data yang ditunjukkan oleh *United National Educational Scientific and Cultural Organization* (UNESCO) tahun 2000 mengemukakan bahwa kualitas pendidikan Indonesia pada urutan 119 jauh di bawah Negara berkembang. Hal inilah menandakan bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia masih rendah.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru, diantaranya komitmen guru. Wibowo (2009:183) mendefinisikan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dari organisasi. Selanjutnya dikatakan komitmen dalam organisasi menyangkut tiga sikap yaitu: (1) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi; (2) perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan (3) perasaan loyalitas untuk organisasi. Ketiadaan komitmen dapat menurunkan efektifitas organisasi. Orang yang memiliki komitmen tidak mungkin keluar dan menerima pekerjaan lain. Sedangkan orang mempunyai komitmen dan sangat terampil memerlukan sedikit pengawasan. Seorang guru yang baik akan menetapkan komitmen pada dirinya untuk sanggup bekerja keras dan bertanggungjawab atas tugasnya. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya akan optimal apabila guru memiliki komitmen yang tinggi melaksanakan tugasnya.

Guru dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam sekolah agar tujuan pembelajaran dan tujuan sekolah dapat tercapai. Sekalipun fasilitas sekolah serba lengkap dan tercanggih, namun apabila tidak dibarengi dengan komitmen

yang tinggi dari guru maka tidak akan tercapai tujuan yang diharapkan sekolah, tetapi sebaliknya apabila guru telah memiliki komitmen yang tinggi didalam organisasi sekolah segala kekurangan fasilitas sekolah akan dapat tertutupi dengan kreatifitas dan keterampilan guru. Dari itu dituntut dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru dibutuhkan komitmen yang tinggi, sehingga dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin di dalam kelas, guru harus mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dan tujuan-tujuan pembelajaran dengan baik. Sebagaimana Kinicki (1994:75) mengemukakan bahwa komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas akan optimal apabila memiliki komitmen tinggi dalam melakukan pembelajaran. Dari itu dikatakan bahwa guru yang memiliki komitmen dalam menjalankan atau mengelola kelas dengan konsisten akan lebih meningkatkan kualitas kerjanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen. Faktor budaya ilmiah juga dapat berpengaruh terhadap komitmen, sebagai mana Stum (dalam Sopiah, 2008:164) menyatakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi: (1) budaya keterbukaan, (2) kepuasan kerja, (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah organisasi, dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Sekolah sebagai salah satu lembaga yang bersifat ilmiah mempunyai budaya, karena budaya memberikan stabilitas pada organisasi. Selanjutnya Robbins (2006:719) menyatakan bahwa setiap organisasi mempunyai budaya, dan bergantung kepada kekuatannya, budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Sebagai

suatu lembaga ilmiah sekolah mempunyai budaya ilmiah. Dalam kamus bahasa Indonesia, ilmiah diartikan sesuatu yang didasarkan pada ilmu pengetahuan. Sebagai sebuah lembaga yang bersifat ilmiah terdiri dari anggota-anggota organisasi yang bersifat ilmiah, yakni terdiri dari kepala sekolah, guru, siswa, dan pegawai. Kesemuanya unsur ini harus mentaati norma, nilai-nilai, dan kepercayaan yang berlaku di dalam organisasi sekolah yang berdasarkan ilmu pengetahuan.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa budaya ilmiah sebagai budaya keterbukaan mempengaruhi komitmen guru sebagai bagian dari organisasi sekolah dalam melaksanakan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi dan menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri seseorang terhadap peraturan dan ketetapan organisasinya. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian, 2002:123). Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu: (1) tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, (2) tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan, (3) besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (4) berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan dan (5) meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Sementara Streers dan Porter (dalam Sopiah, 2008:164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: (1) Faktor personal, yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor itu akan membentuk komitmen awal; (2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab, (3) *Non - organizational faktors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

Sedangkan David (dalam Minner, 1997:98) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: (1) faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, (2) karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan (3) karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan, (4) pengalaman kerja, karyawan yang sudah beberapa tahun bekerja dan karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa faktor personal dapat menggambarkan tingkah laku seseorang termasuk disiplin berpengaruh terhadap komitmennya dalam melaksanakan tugas.

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi komitmen. Menurut Dessler (dalam Sopiah, 2008:159) ada beberapa sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen pada organisasi diantaranya *build value-based homogeneity* yaitu membangun nilai-nilai yang dibesarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.

Selanjutnya budaya organisasi diantaranya budaya ilmiah juga dapat mempengaruhi motivasi. Menurut Ardana, dkk (2009:31) motivasi dapat dipengaruhi oleh: (1) karakteristik individu, misalnya minat, sikap, kebutuhan individual, kemampuan, pengetahuan tentang pekerjaan, dan emosi, dan (2) faktor-faktor pekerjaan, misalnya dalam lingkungan pekerjaan yaitu gaji, kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, dan budaya serta faktor dalam pekerjaan, misalnya sifat pekerjaan, rancangan tugas, pemberian pengakuan terhadap prestasi, besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan dan adanya kepuasan dari pekerjaan.

Disiplin juga dapat mempengaruhi motivasi, menurut Sopiah (2008:170) bahwa motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya, dalam hal ini termasuk disiplin.

Menurut Luthans (2006:218) komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen yaitu : (1) komitmen afektif (*affective commitment*), adalah komitmen

organisasi yang lebih menekankan pada pentingnya kongruensi antara nilai dan tujuan karyawan dengan nilai dan tujuan organisasi, (2) komitmen kontiniu (*continuance commitment*); adalah komitmen organisasi dimana pekerja akan bertahan atau meninggalkan organisasi karena melihat adanya pertimbangan rasional dari segi untung dan ruginya, dan (3) komitmen normatif (*normative commitment*) adalah komitmen organisasi dimana pekerja bertahan dalam organisasi karena ia merasakan adanya suatu kewajiban.

Dari ketiga jenis komitmen di atas, bila dibandingkan dengan situasi yang terjadi sekarang di persekolahan nampaknya diakibatkan oleh kurangnya komitmen afektif dari para guru. Kemampuan untuk mentaati dan menuruti peraturan dan ketentuan sekolah adalah wujud dari komitmen afektif guru di mana hal inilah yang sering menjadi problema di sekolah dalam melaksanakan tugas. Selain itu adanya perbedaan peran, harapan, kepentingan, interdependensi, dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber dari konflik internal di sekolah. Misalnya kurang disiplin para guru terlihat dari absensi yang tinggi, munculnya sifat apatisme, munculnya egoisme yang tinggi rasa kekeluargaan yang kurang, tidak menjadikan dirinya adalah bahagian dari pada sekolah itu.

Padahal komitmen affektif lebih menekankan terhadap rasa memiliki dari pada tempat dia bekerja. Selanjutnya Summers dan Acito (dalam Sutrisno, 2010:293) mengemukakan komitmen afektif adalah tingkat keterkaitan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen efektif muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, kemandirian dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi

yang tidak dapat di organisasi lain. Pentingnya komitmen afektif sangat terkait dengan pengalaman dalam pekerjaan yang dapat memuaskan kebutuhan individu secara psikologis sehingga mereka merasa nyaman dan kompeten dalam menjalankan peran mereka dalam pekerjaan.

Berbagai variabel yang mempengaruhi komitmen guru baik secara empiris maupun konseptual seperti yang di kemukakan di atas dapat digunakan untuk memahami, memprediksi dan menemukan alternatif fenomena permasalahan komitmen guru. Seperti studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Desember 2010 yang lalu di sub rayon SMP Negeri Lubuk Pakam melalui pengamatan hasil yang diperoleh sekolah tersebut mengalami masalah komitmen guru.

Beberapa fenomena menunjukkan antara lain tanggung jawab kerja guru masih rendah, ditunjukkan dengan masih ada guru yang belum menyusun sendiri silabus dan program pembelajaran yang cenderung hanya dengan menyalin bahkan hanya menggunakan bahan fotocopian dari pekerjaan guru lainnya. Selain itu ditemukan juga dalam hal melaksanakan program pembelajaran guru mengajar tidak sesuai dengan program yang telah disusun, dapat dilihat dari guru yang masuk ke dalam kelas tanpa membawa buku program pembelajaran hal ini menandakan budaya ilmiah guru di SMP Negeri Kecamatan Lubuk Pakam masih kurang. Masih adanya guru yang terlambat datang ke sekolah dan tidak segera masuk ke dalam kelas untuk mengajar walaupun bel masuk sudah berbunyi. Sering meninggalkan kelas dengan memberikan bahan catatan kepada siswa sementara gurunya asyik mengobrol dengan sesama temannya guru. Koreksi terhadap tugas-tugas pekerjaan siswa belum berjalan sebagaimana mestinya, hal

ini menandakan kurangnya disiplin guru-guru di SMP Negeri Kecamatan Lubuk Pakam.

Selain itu masih ditemukan juga masih adanya guru yang tidak peduli terhadap pekerjaannya, misalnya membuat remedial yang sebenarnya terhadap siswa yang kurang mampu mengikuti materi pembelajaran. Untuk menggantikan nilai remedial cukup hanya dengan memberikan tugas di rumah tanpa dibimbing guru tersebut tidak mau dibebani dengan tugas-tugas barunya dengan membimbing siswa yang remedial. Selain itu bahan pelajaran yang digunakan kurang bervariasi hanya itu-itu saja dari tahun ke tahun tanpa mengembangkan dan memasukkan materi-materi yang terbaru. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja guru masih kurang dalam melaksanakan tugasnya di SMP Negeri Lubuk Pakam.

Memahami fenomena di SMP Negeri Lubuk Pakam ini dapat dilakukan eksplorasi terhadap beberapa variabel yang dapat mempengaruhi komitmen afektif baik secara empiris dan konseptual, sebagaimana dijelaskan pada bagian sebelumnya, diduga variabel budaya ilmiah, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen guru. Berdasarkan uraian di atas maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul, "Pengaruh Budaya Ilmiah, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang".

B. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan beberapa hal yang telah dikemukakan dalam bagian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai masalah yang berhubungan dengan komitmen afektif guru, yaitu: (1) faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi komitmen afektif guru di SMP Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang?, (2) faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi disiplin di SMP Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang?, (3) apakah budaya ilmiah dapat mempengaruhi disiplin guru di SMP Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang?, (4) apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi disiplin guru di SMP Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang?, (5) apakah iklim organisasi dapat mempengaruhi komitmen afektif guru di SMP Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang?, (6) apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi di SMP Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang?; (7) apakah sikap inovatif dan motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif guru di SMP Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang?, (8) apakah iklim organisasi dan budaya ilmiah dapat mempengaruhi komitmen afektif guru di SMP Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang?, (9) apakah budaya ilmiah dapat mempengaruhi komitmen afektif guru di SMP Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang?, (10) apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif guru di SMP Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang?, (11) apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif guru di SMP Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang?, (12) apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen afektif guru di SMP Negeri Lubuk Pakam Kabupaten

Deli Serdang? (13) apakah komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi komitmen afektif guru di SMP Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang?

C. Pembatasan Masalah

Mencermati beragamnya variabel yang diduga mempengaruhi komitmen afektif guru yang telah diidentifikasi pada latar belakang masalah, penelitian dibatasi variabel yang berhubungan dengan komitmen afektif guru yaitu variabel: budaya ilmiah, disiplin, dan motivasi kerja. Pembatasan masalah ini bukan berarti mengabaikan pengaruh faktor lain akan tetapi lebih pada pertimbangan fenomena awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah seperti diuraikan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan atas:

1. Seberapa besar pengaruh budaya ilmiah terhadap motivasi kerja?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Seberapa besar pengaruh budaya ilmiah terhadap komitmen afektif guru?
4. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap komitmen afektif guru?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru?.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya ilmiah terhadap motivasi kerja.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya ilmiah terhadap komitmen afektif guru.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap komitmen afektif guru.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang baik untuk:

1. Secara teoretis

Memberi informasi untuk menyadarkan guru dalam menerapkan budaya ilmiah ketika melaksanakan tugasnya meningkatkan dan menerapkan disiplin guru ketika melaksanakan tugasnya baik ketika di sekolah maupun di luar sekolah, serta memunculkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga komitmen afektif guru dalam melaksanakan tugasnya akan semakin baik dengan demikian perilaku organisasi dalam dunia pendidikan akan semakin baik

2. Secara praktis

1. Bagi para guru dalam pengembangan diri, hal ini penting karena dengan mengetahui sebab-sebab dan cara-cara meningkatkan komitmen afektif guru dapat meningkatkan kualitas kompetensi sehingga akan meningkat

output pendidikan yang diselenggarakan di SMP Negeri Kecamatan Lubuk Pakam.

2. Bagi kepala sekolah sebagai otoritas pengambilan keputusan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam memimpin suatu organisasi kepala sekolah dapat mempertimbangkan budaya ilmiah, disiplin dan motivasi kerja perlu ditingkatkan agar komitmen afektif guru dalam melaksanakan tugas lebih baik lagi.
3. Bagi dinas pendidikan, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam hubungannya dengan hal-hal yang menyangkut komitmen afektif guru.
4. Bagi peneliti lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.