

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komitmen adalah upaya untuk mencapai tujuan dalam organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap ikut menjadi anggota organisasi. Komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya tidak sama pada setiap orang. Terwujudnya komitmen dalam suatu organisasi adalah tergantung kepada bagaimana kita membangun suatu tanggung jawab untuk memiliki niat yang kuat dalam melaksanakan tujuan dalam organisasi itu.

Komitmen pada setiap anggota organisasi sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang anggota organisasi dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan anggota organisasi yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya anggota organisasi yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Penelitian Chriss Preyer sebagaimana disebutkan dalam jurnal *Management Reserch Review* Vol.3 tahun 2010 menyajikan data bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap perubahan sikap seorang karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian tersebut juga disebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, menunjukkan etos kerja yang lebih baik dibanding karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi yang baik.

Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah oleh sebab itu, diharapkan memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah. Komitmen organisasi tersebut ditampilkan ketika seorang guru melakukan tugas-tugas keguruannya dan juga tugasnya sebagai bagian organisasi sekolah. Seorang guru dikatakan profesional harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dalam hal ini ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima tujuan organisasi, dan berusaha keras untuk memajukan organisasi.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang dituntut untuk menghasilkan anak didik yang mampu hidup dan bersaing di tengah-tengah masyarakat. Dalam upaya tersebut sekolah dituntut untuk memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik. Tugas mendidik dan mengajar menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari rutinitas seorang guru sebagai bagian organisasi sekolah.

Peran guru dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 dinyatakan sebagai berikut “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sesuai dengan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa guru mempunyai peran utama dalam mendidik dan memberi bekal pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik..

Selanjutnya Pada pasal 7 ayat 1b undang-undang di atas disebutkan bahwa”guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia”. Pasal tersebut menegaskan bahwa peran dan fungsi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan hendaknya didasarkan pada komitmen guru, dan pemerintah mensyaratkan para guru untuk memiliki

komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya, yang secara umum dijelaskan pada pasal dan ayat di atas adalah meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.

Guru yang memiliki komitmen akan meningkatkan kualitas kerjanya, yang selanjutnya menentukan mutu pendidikan. Sebaliknya guru yang memiliki kualitas kerja di bawah standar minimal akan menghambat peningkatan kualitas pendidikan. Supriadi (2001:178) menyatakan bahwa di antara berbagai masukan (*input*) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa), sepertiganya ditentukan oleh guru. Faktor guru adalah faktor yang paling dominan dan mempengaruhi hasil pembelajaran.

Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Nana Sudjana (2002: 42) yang menunjukkan bahwa 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru, dengan rincian: kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43%, penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38%, dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60%.

Dengan posisi guru yang sedemikian penting dalam mencapai hasil pembelajaran, seorang guru diharuskan memiliki komitmen melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya. Sahertian (2006:44) menyatakan bahwa komitmen adalah kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Arikunto (2008:51) menyebutkan bahwa komitmen terhadap tugas bukan hanya sekedar keterlibatan saja, akan tetapi menunjukkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi. Schatz (Edwin, 2012:44) mengatakan bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menggeluti profesinya.

Pendapat para pakar di atas menggambarkan pentingnya seorang guru untuk memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Komitmen terhadap tugas ditunjukkan seseorang melalui kecenderungan dan kesediaan untuk terlibat aktif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tanggungjawab yang tinggi. Seorang guru yang memiliki komitmen tugas yang baik, akan berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sampai tuntas. Sebagai wujud komitmen tugas yang dimilikinya, seorang guru selalu terlibat dalam aktivitas-aktivitas di sekolah. Apabila komitmen guru rendah, maka proses pencapaian hasil pembelajaran peserta didik akan terganggu.

Guru merupakan anggota organisasi sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah. Sebagai bagian dari organisasi sekolah, guru diharapkan memiliki komitmen untuk senantiasa bekerja sama dan saling mendukung dalam melaksanakan program-program di sekolah dan mencapai tujuan-tujuan sekolah yang merupakan tujuan bersama segenap anggota organisasi sekolah. Sebaliknya, guru yang kurang memiliki komitmen organisasi akan memperlambat pencapaian tujuan sekolah, bahkan ia merasa tidak nyaman untuk menjadi bagian dari organisasi sekolah.

Noe (2013:214) menyatakan, “*organizational commitment is the degree to which an employee identifies with the organization and is willing to put effort on its behalf. Individuals who have low organizational commitment are often just waiting for the first good opportunity their jobs*”. Pernyataan Noe di atas menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana seseorang merasa menyatu dengan organisasi dan mau berusaha dan berbuat demi kepentingan organisasi. Pernyataan tersebut juga menyiratkan bahwa individu yang memiliki

komitmen organisasi yang rendah sering kali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari tugas-tugas mereka.

Menurut Newstrom (2003:135) bahwa secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal: (1) adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, (3) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Dari pandangan Newstrom tersebut, dimengerti bahwa komitmen organisasi meliputi tiga aspek, yaitu: a) Identifikasi, yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota organisasi; b) keterlibatan atau partisipasi anggota dalam kerja-kerja penting yang menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja, dan; c) loyalitas anggota terhadap organisasi, yang bermakna kesediaan seseorang untuk dapat melanggengkan hubungannya dengan organisasi termasuk mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Berdasarkan fakta di lapangan yang peneliti temukan dengan melakukan pengamatan dan wawancara awal di salah satu SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai, peneliti mendapati bahwa 8 dari 11 orang guru yang diwawancarai menyatakan keengganan mereka untuk terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan di sekolah. Alasan yang dikemukakan beragam, dua diantaranya mengatakan bahwa kegiatan tersebut bukan bagian tugasnya, 3 orang mengatakan bahwa kepala sekolah sudah menunjuk orang tertentu, dan 3 guru mengatakan bahwa itu tugas guru-guru yang lebih muda untuk melaksanakan kegiatan itu.

Dari 11 guru yang peneliti wawancarai, 6 orang menyatakan bahwa mereka kurang peduli dengan penyusunan perangkat pembelajaran (RPP) yang merupakan tugas individual guru. RPP yang ia susun adalah perangkat yang sama dari tahun ke tahun, hanya mengganti tahun pelajaran saja. Tiga orang responden menyebutkan bahwa RPP yang ia pakai didapati dengan cara *copy-paste* dari internet, lalu tinggal di ganti data-data fisik, seperti nama sekolah, tahun pelajaran, dan lain-lain.

Fakta di lapangan juga menampilkan bahwa 7 dari 11 orang guru menyatakan tidak mengetahui dengan visi dan misi sekolah, dan mengaku tidak berusaha mencari tahu apa visi dan misi sekolah. Mereka beranggapan bahwa visi dan misi sekolah adalah tugas administratif sekolah yang disusun hanya untuk sekedar mencukupi persyaratan sebagai sekolah yang memiliki visi dan misi.

Padahal seyogyanya seorang guru menyadari bahwa visi dan misi sekolah merupakan nilai dan tujuan yang dipahami dan diterima oleh segenap anggota organisasi sekolah termasuk guru, bersama-sama berusaha mewujudkan visi dan misi sekolah dengan rangkaian usaha dan kegiatan. Guru sebagai anggota organisasi sekolah bekerja bersama-sama dengan seluruh bagian organisasi mencapai visi dan misi yang ditetapkan sekolah.

Fakta-fakta yang terkumpul menyiratkan bahwa komitmen guru terhadap tugas-tugas mereka di sekolah masih rendah, dan berikutnya berdampak pada terhambatnya tujuan sekolah. Rendahnya komitmen guru menyelesaikan tugas-tugasnya merupakan indikasi bahwa guru memiliki komitmen organisasi yang rendah. Seyogyanya guru yang memiliki komitmen yang baik akan melaksanakan

tugas-tugasnya dengan baik dan melibatkan diri secara aktif dalam upaya-upaya pengembangan sekolah dan program-program sekolah yang sedang berjalan.

Allen dan Meyer (1997:538-551) dalam penelitiannya yang diterbitkan oleh *Journal of Applied Psychology* menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada anggota organisasi meliputi: a) karakteristik pribadi, termasuk usia dan masa kerja, kebutuhan berprestasi dan pendidikan; b) karakteristik pekerjaan, termasuk tantangan kerja, kesempatan untuk berinteraksi, kejelasan peran dalam organisasi, dan umpan balik; c) karakteristik desain organisasi; d) pengalaman kerja, dan e) dukungan organisasi.

Nahlawi (2003:47) mengatakan bahwa komitmen guru selain tumbuh dari dalam diri masing-masing, juga dipengaruhi oleh kepala sekolah sebagai unsur pimpinan. Pendapat Nahlawi di atas telah dibuktikan oleh beberapa penelitian terkait pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru.

Penelitian Edwin (2012:57) menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen guru sebesar 34,6% dan sisanya 65,4 % merupakan pengaruh di luar kepemimpinan kepala sekolah. Kesimpulan penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula komitmen guru.

Penelitian Darwito (2014:108) juga menyimpulkan adanya pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Darwito kemudian menyatakan bahwa bagi organisasi mewujudkan gaya kepemimpinan harus menjadi sebuah referensi penting bagi penyusunan organisasi.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah diterima secara inderawi oleh para guru. Guru melihat, menyaksikan dan mengolah informasi yang berkaitan dengan

kepemimpinan kepala sekolah. Informasi-informasi tersebut kemudian diolah oleh guru sehingga mewujudkan suatu gambaran tentang kepemimpinan kepala sekolah. Gambaran itu kemudian menjadi sebuah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah.

Pareek (2003: 31) menyatakan bahwa persepsi dapat didefinisikan sebagai proses menerima, menyeleksi, mengorganisasikan, mengartikan, menguji dan memberikan reaksi kepada rangsangan panca indera atau data. Pendapat Pareek tersebut menekankan bahwa persepsi seseorang terhadap suatu objek diawali dengan informasi yang diterima, diseleksi dan kemudian pada tahapan akhir adalah memberikan reaksi terhadap informasi tersebut.

Sobur (2003:449) menyebutkan tiga tahap dalam proses pembentukan persepsi. Tahapan pertama, adalah terjadinya rangsangan atau stimulasi terhadap alat-alat indra. Tahap kedua, rangsangan terhadap alat indra diatur menurut berbagai prinsip. Tahap ketiga, stimulasi alat indra tersebut ditafsirkan-dievaluasi. Selanjutnya ia menyatakan bahwa dalam kenyataannya, ketiga tahap tersebut tidaklah saling berpisah benar. Ketiganya bersifat kontinu, bercampur baur dan bertumpang tindih satu sama lain.

Robbins (2006:122) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu: 1) Faktor yang ada pada pelaku persepsi (*perceiver*); 2) Faktor yang ada pada obyek yang dipersepsikan (*target*); dan 3) Faktor yang ada pada situasi terjadinya persepsi.

Kenyataan di atas berlaku juga bagi guru-guru dalam menerima informasi tentang kepemimpinan kepala sekolah. Informasi-informasi yang ditangkap indera dan kemudian dihubungkan membentuk sebuah pengalaman yang kemudian

diterjemahkan ke dalam bentuk pendapat atau pandangan. Pendapat atau pandangan tersebut merupakan konstruksi persepsi dari masing-masing guru. Inilah yang merupakan realita kepemimpinan kepala sekolah menurut guru-guru.

Dari pandangan yang telah terbangun, guru kemudian memberikan reaksi dan respon terhadap objek tersebut, yang dalam hal ini adalah kepemimpinan kepala sekolah. Reaksi yang diberikan guru bisa berbentuk penerimaan ataupun penolakan, peningkatan kinerja maupun penurunan kinerja, dan peningkatan komitmen organisasi ataupun penurunan komitmen organisasi. Dengan demikian persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi guru.

Selanjutnya Colquitt, LePine, Wasson, (2009:34) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Colquitt faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan dan kerja sama kelompok.

Penelitian Wau (2012) menguatkan pendapat Colquitt dan menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen dengan koefisien jalur sebesar 0,42. Hasil penelitian Dasmia (2013:49) juga menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap komitmen guru. Artinya, semakin baik motivasi berprestasi maka semakin baik juga komitmen.

Motivasi berprestasi menurut Dasmia (2013:40) adalah kekuatan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau menampilkan perilaku-perilaku tertentu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya

dengan penuh perhatian dan ketekunan. Motivasi berprestasi merupakan upaya seseorang mencapai prestasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Motivasi berprestasi dalam diri guru tumbuh seiring dengan kebutuhan guru tersebut untuk berprestasi. Teori motivasi berprestasi bersumber dari teori kebutuhan McClelland (Dasmiami, 2013:40) yang berpendapat bahwa setiap individu memiliki tiga kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan berkuasa (*need for power*). Ketiga kebutuhan ini adalah kebutuhan yang sangat kuat dalam menggerakkan aktivitas atau perilaku individu.

McClelland (Sobur, 2003:284) menyatakan bahwa kebutuhan untuk berprestasi adalah suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi mengalami kepuasan bukan karena mendapatkan imbalan dari hasil kerjanya, tetapi karena hasil kerja tersebut dianggapnya baik. Ada kepuasan batin tersendiri ketika ia berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna.

Dengan demikian dapat disebutkan bahwa individu yang memiliki kebutuhan berprestasi cenderung untuk memiliki komitmen organisasi yang baik. Karena ia memiliki hasrat dan rasa tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaan sehingga menunjukkan usaha maksimal dalam bekerja demi tercapainya prestasi. Jika ia gagal mewujudkan prestasi, maka akan merasa tidak nyaman dan tidak puas terhadap pekerjaannya.

Fakta di lapangan yang dikumpulkan melalui wawancara awal dan pengamatandi SMA Negeri Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai menyajikan data bahwa 7 dari 11 guru yang diwawancarai menyatakan tidak puas dengan kepemimpinan kepala sekolah. Tiga orang menyebutkan alasan ketidakpuasan adalah kepala sekolah tidak mau membangun komunikasi dua arah dengan guru, dua orang menyebutkan kepala sekolah tidak memberikan solusi dalam permasalahan pembelajaran yang dihadapi guru, dan dua orang mengatakan bahwa kepala sekolah lambat dalam memenuhi sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pembelajaran.

Pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa 5 orang guru yang diamati ketika mengajar, 3 diantaranya menggunakan model pembelajaran yang konvensional, yaitu pembelajaran yang berpusat pada guru dengan menggunakan model ceramah. Ketiga guru tersebut ketika diwawancarai menyatakan bahwa mereka enggan untuk mempelajari dan menguasai model-model pembelajaran yang variatif, dan enggan untuk beradaptasi dan menguasai komponen-komponen Kurikulum 2013 yang merupakan kurikulum yang baru diberlakukan di sekolah. Alasan yang dikemukakan adalah bahwa kurikulum 2013 menyulitkan guru, dan model pembelajaran yang variatif mensyaratkan guru aktif dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran.

Fakta-fakta di lapangan yang telah terkumpul menampilkan data bahwa guru cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah, kepemimpinan kepala sekolah yang belum efektif, dan motivasi berprestasi guru yang rendah di SMA Negeri yang ada di Kecamatan Binjai Selatan, Kota Binjai. Masalah ini menarik untuk diteliti seiring dengan program pemerintah Kota Binjai yang telah

mencanangkan diri sebagai kota pendidikan, yang pasti membutuhkan dukungan komitmen organisasi guru untuk mensukseskan program pemerintah Kota Binjai tersebut.

Untuk itu peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang komitmen guru dan ditinjau dari dua faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi guru selain dua faktor di atas tidak termasuk dalam kajian penelitian ini.

Hasil penelitian selanjutnya disajikan dalam laporan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai”**.

B. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan hal-hal dikemukakan dalam latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah yang mempengaruhi komitmen organisasi guru. Colquitt, LePine, Wasson, (2009:34) mengemukakan bahwa komitmen dapat dipengaruhi oleh: 1) *organizational mechanisms* (mekanisme organisasi); 2) *group mechanisms* (mekanisme kelompok atau grup); 3) *individual characteristics* (karakter individu); dan 4) *individual mechanisms* (mekanisme individu).

Organizational mechanisms (mekanisme organisasi) meliputi budaya organisasi dan struktur organisasi. *Group mechanisms* (mekanisme kelompok

atau grup) meliputi perilaku dan gaya kepemimpinan, kekuatan kepemimpinan, proses dalam tim, dan karakter tim. *Individual characteristics* (karakter individu) meliputi kepribadian, nilai budaya yang dianut, dan kemampuan atau keterampilan. Adapun *individual mechanisms* (mekanisme individu) meliputi kepuasan kerja, stress, motivasi, tingkat kepercayaan dan keadilan, proses belajar dan pengambilan keputusan. Variabel-variabel tersebut dalam pandangan Colquitt dkk memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari uraian tentang komitmen organisasi di atas, diketahui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: 1) apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai? 2) apakah struktur organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai? 3) apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai? 4) apakah perilaku kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai? 5) apakah proses atau perkembangan tim dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai? 6) apakah karakteristik kelompok dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai? 7) apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai? 8) apakah stress dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai? 9) apakah motivasi dapat mempengaruhi komitmen

organisasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai? 10) apakah pembelajaran dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai? 11) apakah pengambilan keputusan dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai?

C. Pembatasan Masalah

Dikarenakan permasalahan terkait dengan komitmen organisasi guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi guru tersebut cukup luas, maka peneliti perlu melakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai komitmen organisasi guru dan ditinjau dari faktor kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru.

Hal ini berarti, faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru tidak diteliti/dikaji. Kondisi ini disebabkan keterbatasan peneliti untuk mengkaji seluruh aspek yang berhubungan dengan komitmen organisasi guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai?

2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai?
3. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti menetapkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai.
2. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai.
3. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kecamatan Binjai Selatan Kota Binjai.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan informasi yang mendukung tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru;
 - b. Memberikan informasi yang menguatkan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru.

- c. Sebagai bahan masukan pada kajian atau penelitian yang relevan di masa mendatang.



THE
Character Building
UNIVERSITY

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi Kepala sekolah selaku pemimpin organisasi sekolah khususnya dalam upaya meningkatkan motivasi berprestasi dan komitmen organisasi para guru.
- b. Sebagai bahan masukan bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya, hasil khususnya dengan peningkatan motivasi berprestasi dan peningkatan komitmen organisasi guru.
- c. Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain maupun pihak yang tertarik untuk meneliti tentang komitmen organisasi yang diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan pemimpin organisasi dan motivasi berprestasi di masa mendatang.

