

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam berbagai dimensi. UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional disebutkan “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia , sehat , berilmu , cakap , kreatif , mandiri , dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (Biner,2012:20).

Pendidikan sebagai upaya sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia yang berfungsi menumbuhkan kreatifitas peserta didik, menjaga kelestarian nilai-nilai insani dan illahi, menyiapkan tenaga-tenaga kerja produktif dan memiliki metode (Abdul, dkk,2012:65). Pendidikan bukan hanya sekedar penguasaan materi dari setiap mata pelajaran, namun lebih dari itu diharapkan pendidikan dapat menghasilkan orang yang mampu mengaktualisasikan seluruh potensinya secara optimal. Potensi yang telah diaktualkan itu, seseorang dapat mendayagunakan serta menggali seluruh potensi alam dan lingkungannya secara produktif dan kompetitif , sehingga ia mampu memenuhi kebutuhannya serta bersaing dan menjawab tantangan yang dihadapi dalam masyarakat dinamis tersebut. Semua ini dapat diperoleh lewat pendidikan yang berkualitas. Pendidikan bukan sekedar proses pengayaan intelektual, tetapi

juga menumbuhkan benih-benih adab manusia untuk mengecambahkan kualitas luhur kemanusiaan (Sagala,2013:2).

Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan sebuah bangsa. Mencerdaskan kehidupan bangsa akan dimulai dari pendidikan. Pemerintah terus berusaha memprioritaskan pembangunan dibidang pendidikan, khususnya kualitas pendidikan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Lembaga pendidikan mempunyai fungsi utama menyediakan lulusan, bukan saja dalam jumlah banyak tetapi juga berkualitas dan disiplin tinggi, mampu menjadi dinamisator, inovator, motivator dan penggerak pembangunan serta memproduksi tenaga-tenaga kerja yang berkualitas untuk berbagai jenis dan tingkatan keahlian. Berkenaan dengan itu, maka layanan terhadap masyarakat yaitu mahasiswa harus ditingkatkan baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan yang mempunyai tujuan mempersiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Berdasarkan Kurikulum tingkat satuan pendidikan tahun 2004, pada jenjang pendidikan SMK dibagi atas 3 kelompok mata diklat yaitu: (1) mata diklat normatif, (2) mata diklat adaptif, dan (3) mata diklat produktif. Pelaksanaan pembelajaran di SMK lebih banyak menekankan pada pembelajaran praktik, sehingga keberadaan fasilitas yang berupa sarana prasarana praktik sangat diperlukan. Upaya yang telah dilakukan pemerintah berupa penataan kembali kebijakan pendidikan kejuruan dengan disertai pembangunan sarana dan prasarana praktik atau laboratorium. Sarana yang berupa gedung dan prasarana

yang berupa alat-alat praktik merupakan identitas dari suatu Sekolah Menengah Kejuruan. Kompetensi guru SMK terutama guru mata diklat produktif dalam memanfaatkan sarana dan prasarana praktik sangat diperlukan. Kemampuan guru dalam memanfaatkan sarana dan prasarana praktik yang baik akan memperlancar kegiatan pembelajaran praktik, sehingga kompetensi lulusan SMK akan dapat ditingkatkan.

Guru SMK dituntut melaksanakan tugas pembelajaran sebagai tugas rutin dan dituntut memiliki jiwa inovatif dan kreatif. Namun pada kenyataannya, guru lebih mengutamakan bekerja untuk pemenuhan kebutuhan kesejahteraannya dari pada melaksanakan tugas pembimbingan terhadap siswa. Di samping itu ada pula kendala yang berkaitan dengan sistem birokrasi pelaksanaan tugas guru yang lebih banyak memacu kurang gairahnya mereka terhadap inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Sekolah pada hakikatnya pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Sekolah tidak diadakan untuk melayani dirinya sendiri, tetapi melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan, setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya melalui proses pendidikan.

Penelitian tentang komitmen organisasi oleh Yui-Tim Wong, et.al. (2002) mengatakan: Penelitian yang dilaksanakan terhadap 295 karyawan pada perusahaan *joint venture* di China (RRC). Adapun tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif karyawan. Data dikumpulkan dari karyawan bagian produksi, supervisor, karyawan bagian teknik, dan karyawan bagian administrasi pada empat pabrik di Propinsi Guandong, sebuah propinsi di bagian selatan RRC. Keempat pabrik ini adalah

pabrik pembuatan tas dan dompet. Karakteristik karyawan adalah sebagai berikut : 36,6% karyawan laki-laki dan 63,4% karyawan wanita, rata-rata umur sampel adalah 25 tahun, 65% berstatus sudah menikah, dan sisanya belum/tidak menikah, 19,3% sampel adalah pekerja lokal, 15,3% berasal dari kota lain di Propinsi Guandong, dan 65,4% berasal dari propinsi-propinsi lain. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa (1) *distributive justice*, *procedural justice* dan *perceived job security* mempengaruhi trust dalam organisasi juga mempengaruhi komitmen afektif serta berimplikasi pada *turnover intention*, dan (2) *perceived job security* secara langsung mempengaruhi komitmen afektif dan *turnover intention* (Biner & Paningkat, 2014: 117).

Komitmen guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah. Apakah dengan bangga, terpaksa atau hanya pemenuhan tanggung jawab secara moral saja. Jika setiap guru mempunyai komitmen kuat pada sekolah maka apa yang terjadi di sekolah baik berupa kendala, tantangan tidak akan menyurutkan semangat untuk mempersembahkan yang terbaik, mewujudkan tujuan dan nilai sekolah yang diyakininya serta cenderung tinggal dalam sekolah.

Persoalan komitmen merupakan persoalan terpenting dalam suatu organisasi, yang membawa pengaruh besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, permasalahan komitmen merupakan masalah yang sangat perlu untuk diselesaikan. Pentingnya masalah komitmen afektif sesungguhnya untuk menjawab persoalan emosional guru, identifikasi guru pada organisasi sekolah, dan menjawab persoalan mengenai tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas. komitmen menjadi salah satu perhatian utama dalam informasi global, di

mana entitas bisnis dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan bisnis eksternal dan internal yang selalu berubah.

Komitmen afektif mengacu pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat, melanjutkan keanggotaannya pada suatu organisasi karena mereka ingin melakukannya atau dengan kata lain anggota menyukai organisasi (Meyer dan Allen, 1991). Mereka menyebutkan pula bahwa ada tiga penyebab atau faktor yang menimbulkan komitmen afektif anggota pada organisasi, yakni karakteristik individu, struktur organisasi, dan pengalaman kerja.

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional guru, identifikasi dan keterlibatan guru di dalam sekolah. Menurut Prabowo (2004:88) Guru yang mempunyai komitmen ini memiliki keterikatan emosional terhadap sekolah yang tercermin mulai keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati peranannya dalam melaksanakan tugas khususnya dalam mengajar di kelas. Guru yang mempunyai komitmen afektif akan lebih bernilai bagi sekolah dibandingkan kedua tipe komitmen yang lain karena sudah melibatkan faktor emosional, seorang guru dengan komitmen afektif akan bertugas dengan perasaan senang dan menikmati perannya.

Menurut Rhoades (2001:825) mengemukakan Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional individu terhadap organisasi yang menjadi penentu dedikasi dan loyalitas individu. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi, mempunyai perasaan memiliki dan identifikasi yang kuat yang kemudian akan meningkatkan keterlibatan individu tersebut dalam aktivitas organisasi,

kemauan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kehendak untuk menjaga organisasi.

Permasalahan yang terjadi di SMK Negeri Kota Binjai adalah pada komitmen afektif guru. Indikasi komitmen afektif yaitu berkaitan dengan keterikatan emosional guru, identifikasi guru pada organisasi sekolah, keterikatan guru pada tujuan sekolah sebagai tanggung jawabnya. Idealnya komitmen efektif terwujud pada karyawan/guru yang memiliki keterikatan emosional, terwujudnya identifikasi guru pada organisasi sekolah, memiliki keterikatan dalam pencapaian tujuan sekolah.

Indikasi komitmen afektif guru yang rendah masih ditemukan bagi guru-guru di SMK Negeri Kota Binjai. Kenyataan ini tampak pada tanggung jawab guru dalam mengajar, guru meninggalkan murid pada saat jam pelajaran berlangsung, disaat-saat jam terakhir waktu jam akan pulang sekolah. Idealnya seorang guru maksimal dalam memberi materi pelajaran, guru bukan hanya mengajar, namun juga mendidik. Guru tidak hanya menjalankan tugas mengajar, namun diharapkan memiliki keterikatan emosional, rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga guru tidak hanya memenuhi kewajiban mengajar saja, namun bersedia meluangkan waktunya untuk kemajuan suatu organisasi/sekolah.

Meyer J.P;Natalie J.Allen, dan Catherine A.Smith mengungkapkan indikator komitmen afektif yang mencakup: 1) loyalitas, 2) Bangga terhadap organisasi ia bekerja, 3) Ikut andil dalam pengembangan organisasi, 4) Menganggap organisasinya adalah terbaik, 5) Terikat secara emosional pada tempat ia bekerja.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada bulan februari 2015 melalui wawancara dengan salah satu guru SMKN Kota Binjai yang juga bertugas dibidang kesiswaan mengemukakan bahwa komitmen afektif guru masih rendah yang dibuktikan dengan : (1) Guru yang tidak peka untuk menggantikan di kelas yang tidak ada masuk guru saat jam pelajaran berlangsung, (2) Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan untuk tercapainya visi dan misi sekolah, yaitu masih ada guru yang meninggalkan murid pada saat jam pelajaran berlangsung, (3) Korupsi waktu jam mengajar, yaitu guru terlambat masuk ke dalam kelas, guru terlebih dahulu keluar kelas dengan memberi instruksi kepada siswa, apabila bel berbunyi siswa dan siswi baru boleh keluar kelas, (4) Guru belum sepenuhnya bisa mewujudkan peserta didik yang memiliki akhlak yang terpuji, sebagai contoh ada siswa yang ditemukan merokok, berkata yang tidak baik, berperilaku yang tidak sopan kepada guru.

Berdasarkan data rekapitulasi guru SMKN Kota Binjai mengenai komitmen afektif yaitu, (1) Kepedulian guru yang tidak peka untuk menggantikan di kelas yang tidak ada masuk guru saat jam pelajaran berlangsung, Kondisi dilapangan sekitar 10 orang atau rata-rata 6,13 % (2) Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan untuk tercapainya visi dan misi sekolah, yaitu masih ada guru yang meninggalkan murid pada saat jam pelajaran berlangsung, sekitar 8 orang atau rata-rata 4,91 %. (3) Korupsi waktu jam mengajar, yaitu guru terlambat masuk ke dalam kelas, guru terlebih dahulu keluar kelas dengan memberi instruksi kepada siswa, apabila bel berbunyi siswa dan siswi baru boleh keluar kelas, sekitar 9 orang atau rata-rata 5,52 % (4) Guru belum sepenuhnya bisa mewujudkan peserta didik yang memiliki akhlak yang terpuji, sebagai contoh ada

siswa yang ditemukan merokok, berkata yang tidak baik, sekitar 20 orang atau rata-rata 12,27 %.

Gambaran tersebut menimbulkan pertanyaan, apakah memang rendahnya komitmen afektif guru di SMK Negeri Kota Binjai, padahal SMK Negeri Kota Binjai diharapkan memiliki standar yang sesuai dengan tujuan Pendidikan Nasional, lebih profesional bekerja sama menjalankan setiap program, rencana strategis sekolah serta ikut mendukung sepenuhnya mewujudkan visi misi sekolah ke arah yang lebih baik, Yang memiliki komitmen berkaitan dengan kesatuan janji dan kesepakatan bersama. Dapat dipahami bahwa komitmen merupakan pengaturan diri di dalam pekerjaan masing-masing atau keterikatan psikologis seseorang pada organisasi. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan dan keterlibatan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab.

Komitmen secara mandiri perlu dibangun pada setiap individu warga sekolah termasuk guru, terutama untuk menghilangkan setting pemikiran dan budaya kekakuan birokrasi, seperti harus menunggu petunjuk atasan dengan mengubahnya menjadi pemikiran yang kreatif dan inovatif (Mulyasa, 2005: 151).

Esensi komitmen adalah menjadikan sasaran karyawan dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama, serta mempunyai keterikatan yang kuat dengan sasaran kelompok. Bagi karyawan yang hanya mempunyai komitmen karena insentif dan finansial (Coleman,1999:191-192). Berikut ini, para ahli mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif, diantaranya adalah: *Colquitt* (2009:64) menyatakan bahwa: Komitmen organisasi dipengaruhi

oleh budaya dan struktur organisasi, gaya dan perilaku kepemimpinan, pengaruh kepemimpinan, proses dan karakteristik tim, nilai budaya dan personal, kemampuan, kepuasan kerja, stres, motivasi, etika, dan pengambilan keputusan. Menurut Baron & Greenberg (1990:173) Tingkat komitmen seseorang sangat ditentukan oleh 4 hal, yaitu (1) semakin tinggi tingkat tanggung jawab dan otonomi yang diberikan kepada seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, semakin menarik suatu pekerjaan bagi seseorang dan akan semakin tinggi komitmennya, (2) semakin terbukanya kesempatan bekerja di tempat lain, atau semakin terbukanya alternatif pekerjaan lain, akan berakibat pada semakin rendahnya komitmennya, (3) sifat-sifat pribadi seseorang, seperti tingkat rasa puas pada pekerjaan yang ada pada saat ini, berpengaruh pada tingkat komitmennya, (4) situasi organisasi, seperti kedekatan atau kebaikan pimpinan mampu membuat komitmen pegawainya menjadi tinggi, demikian halnya dengan perhatian organisasi terhadap tingkat kesejahteraannya. Ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional: kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, pertukaran ekstrinsik, pertukaran intrinsik, imbalan intrinsik, imbalan ekstrinsik (Young *et.al* (1998).

Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu : Faktor personal yang meliputi: Job expectations, Psychological contract, Job choice factors, karakteristik personal. Faktor organisasi yang meliputi : Initial works experience, Job scope, Supervision, Goal consistency organizational dan Faktor non organisasional (Steers & Porter, 1983:148). Ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu: Budaya keterbukaan,

Kepuasan kerja, Kesempatan personal untuk berkembang, Arah organisasi, Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan Menurut *Stum* (1998). Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu : Faktor personal, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik struktur, Pengalaman kerja Menurut *David* dalam *Minner* (1992).

Berdasarkan identifikasi yang telah dilakukan, maka terdapat 9 faktor yang sangat mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, motivasi, kepuasan kerja, tantangan kerja, pendidikan, etika, penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan . namun karena adanya keterbatasan waktu dan biaya, maka peneliti membatasi menjadi 3 faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen afektif guru yaitu : gaya kepemimpinan, Pengalaman kerja dan Motivasi .

Berkaitan dengan persoalan komitmen, Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang menarik untuk diteliti. Topik ini menjadi pusat perhatian oleh berbagai kalangan, baik praktisi maupun akademisi. Banyak sekali bermunculan artikel, buku, dan penelitian mengenai topik ini. Kepemimpinan diyakini salah satu faktor penting yang mempengaruhi prestasi bawahan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang bersangkutan atau gaya pemimpin. Ada berbagai teori yang berusaha menjelaskan tentang perilaku pemimpin.

Menurut Yukl (2009), teori gaya kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh Burns (1978). Burns membedakan antara kepemimpinan transaksional dengan kepemimpinan transformasional. Konsepsi kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burns. Dalam

kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, Bernard Bass (Stone et al, 2004) mengatakan sebagai berikut: *Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared*". Selanjutnya, secara operasional Bernard Bass (Gill et al, 2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: *"Leadership and performance beyond expectations"*. Sedangkan Tracy and Hinkin (Gill dkk, 2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: *"The process of influencing major changes in the attitudes and assumptions of organization members and building commitment for the organization's mission or objectives"*. definisi kepemimpinan dianggap sebagai proses mempengaruhi perubahan dalam perilaku dan asumsi dari anggota organisasi dan membangun komitmen untuk misi dan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi. seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

Komitmen menjadi salah satu perhatian utama yang dipengaruhi oleh salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984 : 15). Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentang waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu. Faktor berikutnya yang mempengaruhi komitmen afektif ialah motivasi, motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi. Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan (Siswanto, 2008:122). Motivasi seseorang biasanya meliputi: Kinerja, Penghargaan, Tantangan, Tanggung Jawab, Pengembangan, Keterlibatan dan kesempatan (Sagir, 1985:97-99).

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Motivasi berkenaan dengan tujuan yang langsung menjadi arah tindakan. Tanpa tujuan yang jelas, sulit didapatkan motivasi yang kuat untuk mencapainya. Motivasi adalah kegiatan yang telah mendorong dan berkelanjutan (bertahan terus menerus) artinya tanda ada dorongan yang terus menerus, mustahil

motivasi akan muncul (Usman,2013:276). Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka sangat cukup alasan peneliti untuk melaksanakan penelitian Pengaruh tentang gaya kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Pengalaman Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Komitmen afektif guru.

B. Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan itu, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut, yaitu : (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri Kota Binjai ? (2) Apakah gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri Kota Binjai ? (3) Apakah pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru di SMK Negeri Kota Binjai ? (4) Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri Kota Binjai? (5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri Kota Binjai ? (6) Apakah tantangan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri Kota Binjai ? (7) Apakah Pendidikan berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri Kota Binjai ? (8) Apakah etika berpengaruh langsung terhadap

komitmen afektif guru SMK Negeri Kota Binjai ? (9) Apakah Penghargaan Kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri Kota Binjai ?

C. Pembatasan Masalah

Pembahasan dan pengkajian faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif ini dapat dilakukan dengan melibatkan seluruh faktor yang diperkirakan memiliki hubungan atau pengaruh. Namun melihat faktor tersebut sangat banyak dan kompleks, maka penelitian ini dibatasi pada faktor yang diperkirakan memiliki hubungan atau pengaruh yang lebih dominan terhadap komitmen afektif guru yaitu persepsi gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Hal ini didasarkan atas alasan yaitu persepsi gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan satu faktor penting yang mempengaruhi komitmen afektif guru. Pengalaman kerja juga menjadi faktor penting yang memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif, hal ini didasarkan pada alasan bahwa pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, hal ini menentukan komitmen afektif guru. Alasan faktor berikutnya adalah motivasi kerja, bahwa motivasi kerja menjadi penyebab manusia bekerja sampai pada akhirnya menjadi kebutuhan seseorang bekerja yang mengandung unsur suatu

kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dan memiliki komitmen afektif.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang masalah sebelumnya maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru di SMKN Kota Binjai ?
2. Apakah Pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru di SMKN Kota Binjai ?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri Kota Binjai?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri Kota Binjai ?
5. Apakah Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru di SMKN Kota Binjai ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru di SMKN Kota Binjai ?
2. Pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru di SMKN Kota Binjai ?

3. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri Kota Binjai?
4. Pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri Kota Binjai ?
5. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru di SMKN Kota Binjai ?

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat teoretis antara lain :
 - a. Menguatkan teori mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pengalaman kerja, motivasi kerja dan komitmen afektif.
 - b. Mendukung teori colquitt, Bass, Yukl dan teori lainnya yang berhubungan dengan komitmen afektif
2. Manfaat praktis
 - a. Sebagai bahan masukan bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Binjai dalam meningkatkan komitmen afektif pengawas sekolah.
 - b. Sebagai bahan masukan bagi pengawas dalam meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
 - c. Sebagai bahan masukan bagi Kepala Sekolah dalam meningkatkan komitmen afektif guru.

- d. Sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pengalaman kerja, motivasi kerja dan komitmen afektif guru.



THE
Character Building
UNIVERSITY



THE
Character Building
UNIVERSITY