

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena keberhasilan dunia pendidikan sebagai faktor penentu tercapainya tujuan pembangunan nasional di bidang pendidikan, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Keberhasilan suatu pendidikan tidak akan lepas dari fungsi dan tujuan pendidikan itu sendiri, dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan, membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Sebagai salah satu lembaga menyelenggarakan pendidikan secara formal, yaitu sekolah yang memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional melalui proses belajar mengajar. Sekolah merupakan institusi pendidikan yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling

berkaitan. Adapun komponen-komponen tersebut ialah kepala sekolah, guru, siswa, staf administrasi, lingkungan, serta kurikulum (materi, metode, dan media). Komponen-komponen tersebut haruslah terwujud dengan kinerja yang strategis untuk dapat mencapai komitmen tujuan sekolah. Tujuan sekolah secara global dapat berupa tuntutan untuk mewujudkan kemampuan akademis tertentu, keterampilan, sikap, dan mental, serta kepribadian yang harus dimiliki peserta didik sebagai output dari proses pembelajaran. Mulyasa (2005:54) menyebutkan sekolah juga harus mampu mencermati kebutuhan peserta didik yang bervariasi, keinginan tenaga kependidikan yang berbeda, kondisi lingkungan yang beragam, harapan masyarakat yang menitipkan anaknya pada sekolah agar kelak biasa mandiri, serta tuntutan dunia kerja untuk memperoleh tenaga yang produktif, potensial dan berkualitas dan selanjutnya sekolah mendidik, mengajari dan melatih anak-anak melalui bantuan guru.

Dalam rangka proses peningkatan mutu pendidikan diperlukan guru, baik secara individual maupun kolaboratif untuk melakukan sesuatu yang lebih baik agar pendidikan dan pembelajaran menjadi berkualitas. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pelaku utama dalam pelaksanaan pendidikan yang selalu berhadapan langsung dengan peserta didik yang sangat menentukan terhadap pencapaian keberhasilan pendidikan dalam rangka keberhasilan sumber daya manusia yang berkualitas.

Guru merupakan sosok penting yang memiliki peran strategis dalam pendidikan. Dengan adanya guru kegiatan belajar mengajar di kelas menjadi hidup dan berkembang dinamis. Guru laksana energi penggerak yang mampu membangkitkan gairah peserta didik, untuk menempuh pendidikan yang

memakan waktu amat panjang. Atas bimbingan guru, semangat peserta didik dalam menggali dan menyerap ilmu pengetahuan menjadi terarah. Sebab, guru merupakan figur sentral dalam aktivitas pembelajaran di sekolah, yang berfungsi sebagai medium bagi proses transformasi ilmu pengetahuan kepada peserta didik.

Di dalam sekolah diharapkan guru-guru mempunyai sikap loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya terhadap sekolah. Loyalitas merupakan kesediaan guru untuk melanggengkan hubungan dengan organisasi, dengan mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadinya, adanya rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik terhadap organisasi (sekolah).

Menurut Poerwopoespito (2004:214) mengatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja. Sikap setia kepada perusahaan antara lain adalah jujur, mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, mengerti kesulitan perusahaan, bekerja lebih dari yang diminta perusahaan, menciptakan suasana menyenangkan di perusahaan, menyimpan rapat rahasia perusahaan, menjaga dan meninggikan citra perusahaan, hemat, tidak unjuk rasa dan tidak apriori terhadap perusahaan. Hal yang sama diungkapkan oleh Melayu S.P.Hasibuan (2007:95), kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Menurut Rasimin (2006:178), "Loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga,

yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Sehingga kemauan kerja sama yang berarti kesediaan pengorbanan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri, dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada suatu organisasi, pengabdian ini akan menyongkong peran seseorang dalam suatu organisasi. Dari pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas tercermin dari pemenuhan tanggung jawab, adanya rasa kesetiaan seseorang dalam pekerjaan dan sekolah, disiplin, serta ada rasa mementingkan organisasi dari pada mementingkan pribadinya.

Guru yang memiliki loyalitas dalam bekerja dapat terlihat dari sikap yang ditunjukkan terhadap institusi sekolah berupa sikap senang sebagai guru, bangga terhadap sekolah, peduli terhadap sekolah, dan bertanggung jawab dalam tugas mengajar, mampu melibatkan diri sepenuhnya kepada aktivitas-aktivitas sekolah, siap dan bersedia mempertahankan nama baik sekolah. Saydam (1996 : 417) mengemukakan seseorang yang memiliki loyalitas baik memperlihatkan perilaku :

- 1) tidak senang melihat perbuatan cenderung merugikan sekolah,
- 2) bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan sekolah,
- 3) bersedia mengorbankan kepentingan pribadinya, waktunya, tenaganya untuk kemajuan sekolah,
- 4) tidak mau berbuat hal-hal yang mengarah pada hal yang merusak sekolah,
- 5) suka bekerja keras, kreatif, dan selalu ingin berbuat yang terbaik bagi sekolah, dan
- 6) merasa bangga atas prestasi yang dicapai sekolah.

Namun pada kenyataannya hal tersebut jauh dari harapan, berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan menurut pengamatan peneliti pada bulan di

Februari 2016 di SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas, ditemukan masalah pada rendahnya loyalitas guru disini juga bermasalah antara lain : 1) guru tidak senang terhadap profesinya, hal ini menunjukkan bahwa guru terkesan bekerja dengan cara terpaksa, terlihat guru jarang sekali memberikan penjelasan materi pelajaran kepada peserta didik, 2) posisi guru dalam mengajar yang tidak sesuai dengan bidangnya, hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru mengajar tidak sesuai dengan bidang pendidikan yang ia tempuh selama di perguruan tinggi, 3) sarana dan prasarana sekolah belum memadai, 4) guru jarang berpartisipasi dalam semua kegiatan yang diselenggarakan sekolah tempatnya bekerja, 5) masih banyak guru mengeluh dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah di dalam maupun di luar jam kerja, dan 6) tanggung jawab kerja guru masih rendah. Selain itu, masih ada guru datang terlambat, sebagian guru tidak membuat rancangan pembelajaran (RPP) melainkan mengkopi dari guru lain, atau mendownload dari internet, sebagian guru tidak menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang bervariasi, guru mengajar dengan cara masih menonton, masih ada guru tidak menggunakan media pembelajaran alasan tidak mampu membuatnya, tidak ada biaya dan merasa tidak punya waktu untuk membuatnya. Kemudian ketidak kompakn atau kebersamaan di antara guru masih kurang. Hal ini terlihat dari ketidak pedulian guru terhadap keadaan atau situasi yang ada di lingkungan sekolah.

Hal ini juga ditemukan di sekolah SMA Negeri 2 Pematang Siantar, penelitian yang dilakukan Akhyar berdasarkan observasi yang ditemukan beberapa data mengidentifikasi rendahnya loyalitas kerja guru yaitu : adanya kecenderungan guru lebih terobsesi mengejar kesejahteraan materi dari pada

pengabdianya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), sekitar 26 (86,67%) guru lebih terobsesi mengejar kesejahteraan dari pada menyisihkan waktu luang untuk memberikan bimbingan belajar kepada siswa. Ini terlihat jika ada guru tidak hadir, guru yang memiliki waktu luang tidak masuk untuk memberikan bimbingan kepada siswa dengan alasan bukan tanggung jawabnya. Selain itu ketika upacara berlangsung masih ada guru yang terlambat dan keterlambatan tersebut terlihat oleh siswa.

Seperti juga dikemukakan oleh Nitisemito (1991:167), “kurangnya loyalitas guru dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh gaji yang kurang, tidak tercukupinya kebutuhan rohani, suasana kerja, posisi jabatan yang tidak tepat, kesempatan berprestasi, rasa aman, dan penyediaan fasilitas yang kurang menyenangkan”. Faktor-faktor tersebut tentu memiliki keterkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, sebab peranan kepala sekolah memiliki kemampuan membangkitkan semangat kerja guru, dan menciptakan suasana yang kondusif, serta meningkatkan kepuasan kerja guru agar guru loyal dalam pekerjaannya di sekolah tersebut.

Hal yang senada di lakukan Aisyatur Rahma dan Elizabeth Ranu tentang “Peran Budaya dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan” dalam observasinya bahwa ada beberapa pegawai yang kurang menaati peraturan di kantor, beberapa pegawai masih kurang memiliki etika dalam bekerja yang baik, belum tersedianya sarana dan prasarana yang memadai sehingga dalam bekerja kurang optimal, adanya komitmen yang masih kurang dalam bekerja, dan masih kurangnya komunikasi antara teman sekerja.

Beranjak dari fenomena masalah loyalitas kerja guru tersebut bila dikaitkan dengan pendapat para ahli, dapat diketahui bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya loyalitas kerja guru tersebut, antara lain menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2009:64) menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi loyalitas atau komitmen organisasi adalah *individual mechanisms* (mekanisme kerja seseorang) yaitu berupa variabel : *Job Satisfaction* (kepuasan kerja), *Stress* (beban kerja), *Motivation* (motivasi), *Truste Justice & ethics* (keyakinan kepada keadilan), dan *Learning & Decision Making* (kemampuan dalam pengambilan keputusan). Selanjutnya dijelaskan variabel yang mempengaruhi *individual mechanisms* adalah: (1) *Organizational Mechanisms* (mekanisme dalam organisasi, yaitu *organizational culture* (budaya organisasi) dan *organizational struktur* (struktur organisasi); (2) *group mechanisms* (mekanisme kelompok), yaitu : *leadership styles and behaviors* (gaya dan perilaku pemimpin), *Leadership Power & Influence*, (kekuatan pemimpin dan pengaruhnya) *Teams Processes*, (proses dari tim) *Teams Characteristics* (karakter dari tim); (3) *individual characteristics* (atau karakter individu) yaitu berupa: *Personality & Cultural Values* (kepribadian dan nilai budaya seseorang); dan (4) *Ability* (kemampuan seseorang), dari uraian ini dapat dijelaskan bahwa keteladanan kepala sekolah, iklim kerja organisasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi loyalitas kerja guru.

Robbins (2006:448), menyatakan bahwa faktor kepemimpinan, faktor lingkungan, dan faktor kontingensi bawahan dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja, artinya, bahwa puas tidaknya seseorang dapat

dipengaruhi oleh faktor pemimpin, lingkungan, atau budaya dalam organisasinya serta pengaruh perilaku karyawan.

Keteladanan kepala sekolah adalah sikap dan tingkah laku pemimpin, ucapan maupun perbuatan yang dapat di tiru dan di teladani oleh bawahannya. Kepala sekolah memainkan peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas kerja guru. Wahjosumidjo (2005:83) mengatakan kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Pada tingkat operasional, kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Kepala sekolah diangkat untuk menduduki jabatan bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada sekolah yang dipimpin. Nur Zazin (2011:214) mengatakan kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang tertinggi di sekolah yang sangat berpengaruh, bahkan sangat menentukan terhadap mutu pendidikan di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan, atau bisa dikatakan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap penetapan pencapaian tujuan pendidikan. Menurut Mulyasa (2009:98) kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsinya sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator.



Kepala sekolah sebagai pemimpin memberikan petunjuk dan pengawasan serta meningkatkan kemauan tenaga pendidik, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Sebagaimana juga dikatakan Wahjosumidjo (2013:110) mengemukakan kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki karakter khusus mencakup : 1) kepribadian, 2) keahlian dasar, 3) pengalaman dan pengetahuan profesional, 4) diklat dan keterampilan profesional, dan 5) pengetahuan administrasi dan pengawasan yang profesional. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis, dari kepribadian, pengetahuan terhadap pendidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Agar sekolah dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, maka kepala sekolah harus melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian motivasi, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan inovasi. Kepala sekolah diharapkan membentuk pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru dengan baik, agar pembelajaran di sekolah akan menghasilkan prestasi siswa dan guru.

Iklm kerja organisasi juga mempengaruhi loyalitas kerja guru, iklim organisasi merupakan lingkungan kerja yang bersifat psikis yang tidak terlihat nyata tetapi dapat dirasakan oleh para anggotanya di dalam organisasi tersebut. Hal ini merupakan konsep yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, sikap perilaku dan perasaan dari anggota yang ada dalam organisasi. Iklim organisasi juga tidak terlepas dari sifat atau ciri yang terdapat di dalam suatu lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi. Sehingga,

iklim organisasi dapat dianggap sebagai keperibadian organisasi seperti yang dirasakan oleh para anggotanya (Steers, 1977:121).

Faktor-faktor sikap, nilai, perilaku dan motif-motif yang dimiliki individu disadari ikut berperan penting dalam proses perseptual iklim organisasi tempat individu bekerja. Pengaruh iklim terhadap perilaku karena dilandaskan oleh pendapat bahwa pada dasarnya orang cenderung bertindak berdasarkan pandangan mengenai lingkungan dan tidak selalu berdasarkan keadaan bagaimana keadaan lingkungan sebenarnya. Artinya iklim menjadi dasar bagi individu-individu untuk menentukan sikap dan perilakunya didalam organisasi, semakin banyak kesesuaian yang terjadi, maka akan semakin baik atau positif menurut individu.

Setiap individu akan merasakan adanya gejala atau kondisi yang membawa mereka pada suatu persepsi yang menyatakan apakah di lingkungan organisasi yang mereka tempati sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, apabila kondisi lingkungan organisasi tumbuh dengan adanya hubungan kerjasama yang baik diantara para personilnya maka kondisi organisasi akan tercipta dengan kondusif. Iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi para personil organisasi sehingga para anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin serta rasa loyalitas kerjanya akan semakin meningkat. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja guru. Kondisi ini dapat menjadi motivasi guru untuk meningkatkan kinerja serta adanya rasa loyalitasnya pada organisasi atau sekolah.

Selain keteledanan kepala sekolah dan iklim organisasi, faktor kepuasan kerja juga mempengaruhi loyalitas kerja guru. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi seseorang terhadap seberapa baik pekerjaan akan memenuhi harapan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2008:107) mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif yang timbul dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik dirinya.

Wirawan (2013:698) mengartikan kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Dimana persepsi ini dapat diartikan berupa perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang sedang digelutinya. Perasaan dan sikap ini bisa menimbulkan dampak positif dan negatif, sikap positif ini dapat diartikan bahwa seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya sebaliknya sikap negatif menunjukkan bahwa orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya. Handoko (2001:193) mengatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dari pendapat-pendapat tersebut disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menimbulkan sikap positif dan negatif atau merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan berdampak positif terhadap

perkembangan organisasi sekolah. Demikian sebaliknya, jika kepuasan guru rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan organisasi sekolah.

Berdasarkan kenyataan, pendapat para ahli dan hasil penelitian yang dipaparkan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat disintesis bahwa melalui keteladanan kepala sekolah, iklim organisasi, dan kepuasan kerja akan mampu menghasilkan loyalitas kerja guru yang lebih baik pula.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berhubungan dengan loyalitas kerja guru, diantaranya : (1) Apakah iklim kerja organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru? (2) Apakah pekerjaan berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru? (4) Apakah gaya dan perilaku kepala sekolah berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru? (5) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru, (6) Apakah berpengaruh komunikasi interpersonal terhadap loyalitas kerja guru? (7) Apakah pengambilan keputusan berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru? (8) Apakah peratalan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru? (9) Apakah hubungan bawahan berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru? (10) Apakah hubungan teman sekerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru? (11) Apakah penghargaan berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru.

### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat diketahui bahwa banyak faktor-faktor yang diduga mempengaruhi loyalitas kerja guru, namun dalam lingkup penelitian ini yang diteliti hanya membatasi penelitiannya sebagai berikut:

1. Variabel penelitian, variabel dalam penelitian ini adalah : loyalitas kerja, keteladanan kepala sekolah, iklim kerja organisasi, dan kepuasan kerja. Peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh keteladanan kepala sekolah, iklim kerja organisasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja untuk menguatkan teori-teori yang dipelajari peneliti selama ini.
2. Subjek, subjek dalam penelitian ini adalah guru SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas
3. Tempat, adapun tempat penelitian yang akan dilaksanakan di SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas. Hal ini karena peneliti ingin melihat seberapa besar tingkat loyalitas kerja guru-guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Amplas. Jumlah guru SMP Swasta yang sesuai dengan target sampel yang peneliti inginkan (diatas 100 orang).

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah keteladanan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas?

2. Apakah iklim kerja organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas?
3. Apakah keteladanan kepala sekolah berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas?
4. Apakah iklim kerja organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keteladanan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas.
3. Untuk mengetahui pengaruh keteladanan kepala sekolah terhadap loyalitas kerja guru SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja guru SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja guru SMP Swasta Kecamatan Medan Amplas.

## **F. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan penelitian, maka diperoleh manfaat sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoretis**

- a. Kajian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk memperkaya, memperluas dan memperdalam konsep maupun teori keteladanan kepala sekolah, iklim kerja, dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru.
- b. Kajian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai wacana akademik bagi dunia pendidikan dalam kerangka meningkatkan loyalitas kerja guru.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Guru**

1. Sebagai masukan dalam melaksanakan tugas dan rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya serta memiliki loyalitas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan profesi yang sesungguhnya.
2. Dapat memahami keteladanan kepala sekolah, tentang proses dan cara meningkatkan iklim kerja dan kepuasan kerja sehingga meningkatkan loyalitas kerja guru di sekolah.

#### **b. Bagi Kepala Sekolah**

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah untuk memperdalam dan pengetahuan kepala sekolah tentang pengaruh keteladanan kepala sekolah, iklim kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja guru di SMP Swasta di Kecamatan Medan Amplas.

2. Sebagai bahan masukan dalam upaya terus meningkatkan loyalitas kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Amplas.
  - c. Bagi Dinas Pendidikan, memberikan masukan tentang upaya peningkatan loyalitas kerja guru dalam mengajar yang dipengaruhi oleh faktor keteladanan kepala sekolah, iklim kerja, dan kepuasan kerja.
  - d. Hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi peneliti sendiri untuk mengetahui loyalitas kerja guru SMP Swasta di Kecamatan Medan Amplas.
  - e. Hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi mahasiswa Pasca Sarjana sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.