BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu syarat dalam menentukan kemajuan suatu negara. Keberhasilan pembangunan negara–negara maju tersebut dikarenakan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas yang merupakan output dari pendidikan. Oleh karena itu, pendidikan ditempatkan sebagai prioritas utama dalam program pembangunan di setiap negara. Dalam Undang - Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 pasal 3 yang menyatakan 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 bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Jadi sangatlah jelas penyelenggaraan pendidikan di Indonesia bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa demi mewujudkan suatu negara yang bermartabat.

Sekolah merupakan suatu institusi atau lembaga pendidikan yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan pendidikan dengan melaksanakan proses pembelajaran. Sekolah yang pada dasarnya sebagai sarana untuk melaksanakan pendidikan memang diharapkan bisa menjadikan masyarakat yang lebih maju. Oleh sebab itu sekolah sebagai pusat dari pendidikan harus bisa melaksanakan fungsinya dengan optimal dan perannya bisa menghasilkan output

berupa sumber daya manusia yang bemutu, dan diharapkan bisa ikut andil dalam proses pembangunan bangsa di masa depan. Sekolah sebagai unit dalam penyelenggaraan pendidikan haruslah memenuhi standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan (laboran, pustakawan, tata usaha) harus ditingkatkan, terutama untuk guru, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam proses pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Dengan demikian, guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah dan pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan.

Guru sebagai salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan haruslah bersikap profesional dalam melaksanakan pekerjaannya demi

mewujudkan pendidikan yang bermutu. Guru yang profesional haruslah memiliki kinerja yang baik. Dan untuk menghasilkan kinerja yang baik, seorang guru harus membuat komitmen dan kesepakatan dalam pekerjaan yang akan dilaksanakan. Komitmen yang tinggi menjadikan guru lebih bertanggung jawab dan akan berupaya menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta meningkatkan motivasi mengajar guru. Sehingga diharapakan guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan sumber daya manusia yang lebih bermutu.

Namun pada kenyataannya, pendidikan kita masih bermasalah. Mutu pendidikan di Indonesia masih merupakan menjadi permasalahan yang masih menjadi tugas bersama. Berdasarkan data *The Learning Curve Pearson* 2014, sebuah lembaga pemeringkatan pendidikan dunia, memaparkan jika Indonesia menduduki posisi bontot alias akhir dalam mutu pendidikan di seluruh dunia. Indonesia menempati posisi ke-40 dengan indeks rangking dan nilai secara keseluruhan yakni minus 1,84. Sementara pada kategori kemampuan kognitif indeks rangking 2014 versus 2012, Indonesia diberi nilai -1,71. (http://news.okezone.com/read/2017/05/13/373/984246/)

Sedangkan United Nation Development Programe (UNDP) pada 2007 tentang Indeks Pengembangan Manusia menyatakan Indonesia berada pada peringkat ke -107 dari 177 negara yang diteliti. Indonesia memperoleh indeks 0,728. Bahkan jika Indonesia dibanding dengan negara - negara ASEAN yang dilibatkan dalam penelitian, Indonesia berada pada peringkat ke-7 dari sembilan negara ASEAN.(http://mediaindonesia.com/index.php?ar_id=NDMOjY) Dari hasil survei tersebut di atas menunjukkan peringkat Indonesia yang rendah dalam

kualitas sumber daya manusia ini adalah gambaran mutu pendidikan Indonesia yang rendah pula.

Berdasarkan survey yang dilakukan di beberapa SMK di Kabupaten Nias Barat, misalnya di SMK Negeri 1 Moro'o, komitmen guru masih rendah yang dibuktikan dengan guru kurang disiplin, semangat kerja yang masih rendah. Guru saat menjalankan tugasnya, memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa rasa tanggung jawab. Masih banyak guru yang memilih profesi sebagai guru bukan karena panggilan jiwa dan idelaisme, di duga juga ada guru-guru tidak bangga dengan profesinya, malu menunjukkan identitas pekerjaannya sebagai guru dan ia menempatkan profesi guru bukan pada urutan pertama dari tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti juga dapat dikemukakan bahwa kurangnya komitmen guru dalam bekerja berdampak pada kurang kompetennya guru dalam mengajar sehingga berakibat pada rendahnya hasil belajar siswa. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan masih rendahnya perolehan nilai Ujian Nasional Dilihat dari fenomena di atas, terlihat komitmen guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat dalam melaksanakan tugasnya sangatlah memprihatinkan. Banyak dari antara mereka mengganggap bahwa menjadi guru hanyalah suatu paksaan yang semata-mata hanya untuk formalitas belaka. Tanpa memperhatikan bagaimana seharusnya tupoksi dari seorang guru dan jauh dari kata profesional.

Menurut Meyer dan Allen (1990:15) bahwa komitmen afektif (*Affective Commitment*) merupakan keterkaitan emosional positif pegawai terhadap

organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen afektif merupakan komponen hasrat dan keinginan. Hal ini berarti komitmen afektif para karyawan akan mengaitkan kuat dirinya dengan tujuan-tujuan organisasi dan berhasrat untuk terus menjadi anggot organisasi. Keterkaitan dengan komitmen guru sangatlah jelas. Apabila komitmen afektif guru tinggi, maka akan menumbuhkan ikatan emosional yang positif antara guru dengan sekolah sehingga guru akan mengaitkan dirinya dengan tujuan pendidikan melalui pengajaran di sekolah yang tentunya akan meningkatkan kinerja dari guru tersebut.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan didukung oleh kompetensi guru. Sebagaimana telah dikemukakan dalam UU Guru dan Dosen Tahun 2005 dan Penjelasan Peraturam Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa guru memiliki empat kompetensi menuju pada profesionalitas guru dan peningkatan kualitas pendidikan Indonesaia. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah: (1) kompetensi paedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Dengan adanya kompetensi ini guru akan mampu dalam melakukan dan meningkatkan kinerjanya.

Keempat kompetensi ini mengharuskan guru agar memiliki semangat kerja dan komitmen yang tinggi dalam menjunjung tinggi nilai-nilai keguruannya, sehingga guru mampu melaksanakan tugas pembelajaran penuh tanggung jawab, penuh integritas, serius, penuh semangat dan penuh dedikasi. Dengan sikap ini maka guru akan mudah menjalankan tugasnya dalam meningkatkan pendidikan yang mengikuti perkembangan zaman.

Sopiah (2008:155) mengemukakan komitmen adalah kebanggaan, kesetiaan dan kemauan anggota pada organisasi. Bila seseorang memiliki komitmen maka ketercapaian tujuan yang hendak dicapai akan lebih baik daripada seseorang yang belum mempunyai komitmen yang tinggi.

Robbins (2008:140) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan yang menyebabkan seorang memihak suatu organisasi dan tujuan-tujuan organisasi tersebut serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen terhadap organisasi merupakan kondisi yang menggambarkan pemberian usaha, kemampuan dan kesetiaan seseorang kepada organisasi serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Luthans (2006:131) mengemukakan bahwa komitmen akan memberikan dukungan positif terhadap hasil yang diharapkan organisasi, seperti terhadap kinerja, menghindari pekerjaan berhenti, dan ketidak hadiran kerja. Dengan adanya komitmen dalam menjalankan tugas, maka hambatan-hambatan yang dihadapi dalam menjalankan tugas akan dapat diatasi.

Selanjutnya Luthans (2006:218) mengemukakan bahwa 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 berkelanjutan (*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.

Greenberg dan Baron (2003:161) menjelaskan bahwa perilaku yang ditimbulkan masing-masing tipe komitmen adalah berbeda. Setiap guru memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen terhadap organisasi yang dimilikinya. Guru yang memiliki komitmen dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan guru yang berdasarkan komitmen kontinuan. Guru dengan komitmen afektif benar-benar ingin menjadi guru di sekolah yang bersangkutan sehingga memiliki keinginan untuk menggunakan usaha optimal demi tercapainya tujuan sekolah. Guru dengan komitmen kontinu cenderung melakukan tugasnya dikarenakan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga hanya melakukan usaha yang tidak optimal.

Rhoades (2001:825) menambahkan bahwa individu dengan komitmen afektif terhadap organisasi akan memperlihatkan performansi kerja yang tinggi pula. Masaong (2004:541) mengemukakan bahwa semangat kerja guru merupakan salah satu indikasi dari komitmen guru. Guru dengan komitmen yang tinggi adalah yang memiliki semangat kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan adanya disiplin tinggi, minat kerja, antusiasme dan motivasi yang tinggi untuk bekerja, terpacu untuk berpikir kreatif dan imajinatif, konsekuen dan selalu berusaha mencari alternatif dalam metode pengajarannya. Guru dengan semangat kerja yang rendah akan menunjukkan perilaku indisipliner, hanya terpaku pada satu metode mengajar, kurang kreatif, kurang berusaha, dan kurang motivasi.

Mowday dkk (2002:125) mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi adalah karakteristik struktural yang meliputi atas karakteristik organisasi beserta seluruh kebijakan yang berlaku termasuk di dalamnya kebijakan pimpinan organisasi. Kebijakan pimpinan organisasi akan mempengaruhi perilaku kerja yang ditampilkan bawahan. Organisasi yang dimaksud adalah sekolah, sedangkan yang dimaksud dengan bawahan dan pimpinan adalah guru dan kepala sekolah. Sekolah sebagai suatu organisasi dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang berwenang menerapkan kepemimpinan tertentu demi terwujudnya tujuan sekolah.

Thoha (2006:49) mengemukakan bahwa perilaku kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain. Kepala sekolah sebagai top leader di sekolah memiliki tanggung jawab yang besar. Kemampuan seorang pemimpin akan memberikan dampak yang nyata terhadap mutu produk yang dihasilkan. Dalam hal ini mutu kepala sekolah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan akan berdampak terhadap mutu produk pendidikan di sekolah tersebut.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan (Robbins, 2008:163). Pengaruh yang dimaksud dapat berupa pengaruh yang positif dan negatif. Jika kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi tentunya akan berdampak pada pengaruh yang positif. Dan begitu juga sebaliknya. Menurut Purba (2009:93) bahwa pola kepemimpinan sekolah sangat berpengaruh menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah mempunyai fungsi sebagai seorang pemimpin dalam memimpin

organisasi yang dibawahinya. Kepala sekolah mempunyai tugas dan kewajiban sebagai pimpinan yang harus mampu memimpin dan memiliki ketrampilan manajerial agar tercapai tujuan dari sekolah. Kepala sekolah harus mampu menjadi panutan dan menjadi motor penggerak.

Sagala (2008:143) mengemukakan bahwa secara umum, pemimpin memilik 4 jenis kepemimpinan, yaitu (1) kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan yang berfokus pada transaksi antarpribadi, antara manajemen dan karyawan;(2) kepemimpinan karismatik adalah kepemimpinan ini lebih menekankan kepada perilaku pemimpin yang simbolis; (3) kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realitas, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi yang terus tumbuh dan meningkat; dan (4) kepemimpinan tim yang merupakan kepemimpinan efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

Dari berbagai jenis kepemimpinan di atas, Wirawan (2013:221) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional lebih ditekankan dalam mempengaruhi para guru. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan berdasarkan proses motivasi intrinsik dimana para pemimpin mengajak para pengikut untuk menciptakan koneksi yang meningkatkan level upaya dan moral aspirasi dari keduanya Kepemimpinan transformasional memandang karisma sesuatu yang dibutuhkan akan tetapi bukan kondisi yang mencukupi untuk kepemimpinan transformasional. Tujuannya adalah untuk

melakukan perubahan signifikan baik untuk para pengikut maupun untuk organisasi.

Kepemimpinan trasnformasional memperhatikan kepada kebutuhan motif dari para pengikut dan membantu menginspirasi mereka untuk berkembang menjadi pemimpin, membantu potensi mereka untuk berkembang dan tumbuh dan pergi di luar interes pribadi mereka untuk kebaikan dari kelompok. Jadi kepemimpinan transformasional seorang kepala sekolah diharapkan mampu merubah perilaku para guru agar lebih baik demi menjaga komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi juga berpengaruh terhadap komitemen guru. Menurut Tanjung dan Arep (2003:12) motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk tetap bekerja sesuai yang diinginkan organisasi. Sehingga motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semngat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Ada beberapa jenis motivasi. Menurut teori SDT Deci dan Ryan (dalam Wirawan 2013:692) ada tiga jenis motivasi, yakni : (1) Amotivasi, suatu keadaan dimana seseorang tidak tertarik untuk melakukan aktivitas dan tidak memersepsikan bahwa keluaran yang terlihat (tangible) dan keluaran yang tidak terlihat (intangible) dapat dicapai melalui aktivitas; (2) motivasi ekstrinsik, suatu keadaan terjadi jika seseorang terlibat dalam suatu tugas untuk alasan instrumental yaitu untuk imbalan, untuk menghindari hukum, untuk meningkatkan nilai diri, atau untuk mencapai tujuan yang bermakna; (3) dan motivasi instrinsik, suatu

keadaan yang terjadi jika seseorang terlibat dalam suatu tugas demi kesenangan hatinya, karena hal tersebut menarik dan menyenangkan.

Jika dilihat dari kondisi guru di Kabupaten Nias Barat, yang perlu ditingkatkan adalah motivasi intrinsik dari para guru. Karena faktor dari dalam dirilah yang memberikan dorongan bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Tomas (dalam Umam, 2010:166) menggambarkan karyawan sebagai orang yang termotivasi secara intrinsik bila dia benar-benar peduli dengan pekerjaannya mencari cara yang lebih baik untuk melakukannya dengan baik. Motivasi intrinsik yang lebih ditekankan dari dorongan dari dalam diri sendiri, bukan seperti motivasi eksternal yang dikarenakan dari faktor luar seperti kenaikan gaji ataupun insentif dari atasan. Sehingga diindikasikan motivasi intrinsik akan membangun komitmen guru yang timbul karena dorongan ataupun keinginan dari dalam diri guru tersebut.

Faktor lain yang turut mempengaruhi komitmen afektif adalah kepuasan guru. Menurut Wirawan (2013:698) bahwa kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Pengertian persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan sikap dapat positif atau negatif. Jika orang merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaannya, ia puas terhadap pekerjaannya, dan begitu sebaliknya. Jadi dapat diindikasikan jika guru bisa bersikap positif terhadap pekerjaanya, maka guru telah puas dan otomatis akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas serta memiliki komitmen yang tinggi dalam memenuhi kewajibannya demi pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang komitmen guru, maka dapat diketahui bahwa komitmen guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah, motivasi instrinsik, dan kepuasan kerja. Dengan demikian direncanakan pelaksanaan penelitian berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen afektif guru yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja guru.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dipaparkan di atas, yakni kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah yang belum sesuai dengan harapan, kurangnya motivasi intrinsik guru, kepuasan kerja guru yang belum terpenuhi, maka dapat diidentifikasikan sebagai masalah, yang berhubungan dengan komitmen afektif guru. Hal ini mengandung sejumlah pertanyaan-pertanyaan tentang ditemukannya kesenjangan pada komitmen afektif guru tersebut. Di antaranya adalah : (1) faktor – faktor apa yang dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat?; (2) apakah kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat?; (4) apakah motivasi intrinsik guru dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat?; (5) apakah kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat?; (6) apakah motivasi intrinsik guru dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat?; (7) apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat? (8) apakah motivasi intrinsik guru dan

kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat?; (9) apakah kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat?; (10) apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi komitment afektif guru SMK Negeri Kabupaten Nias Barat?; (11) apakah kerjasama tim dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat?; (12) apakah kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat diketahui bahwa banyak faktor-faktor yang diduga mempengaruhi komitmen afektif guru, namun dalam lingkup penelitian ini batasan masalahnya adalah pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat?

3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat?
4. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat.
2. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri Kabupaten Nias Barat.
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat.
4. Pengaruh motivasi instrinsik terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif guru SMK Negeri di Kabupaten Nias Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan teori, minimal menguji teori-teori menajemen pendidikan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen afektif guru ataupun tenaga kependidikan.

   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan kajian yang menyangkut masalah-masalah yang berkaitan dalam meningkatkan komitmen guru

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi dinas pendidikan setempat dan stakeholder yang mendukung, penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan pertimbangan dalam menentukan alternatif kebijakan dalam pengambilan keputusan dalam peningkatan komitmen guru.

   b. Bagi kepala sekolah sebagai bahan informasi dan otoritas pengambil keputusan untuk meningkatkan komitmen guru.

   c. Bagi para guru dapat memberi manfaat dalam pengembangan diri dan peningkatan komitmen diri.

   d. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian dapat menjadi bahan refrensi untuk mendukung penelitian yang relevan di kemudian hari.