

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peranan yang penting dalam membentuk pribadi setiap orang bahkan pendidikan mampu mengubah pola pikir seseorang. Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 dinyatakan 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.

Guru memiliki peran yang penting dalam proses pembelajaran di sekolah, dituangkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat (1), yaitu 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. Peran guru yang begitu penting dari penyelenggaraan pendidikan tersebut harus mempunyai komitmen yang tinggi. Komitmen menjadi sangat penting karena komitmen merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan terutama dalam dunia pendidikan. Guru akan kesulitan melakukan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik apabila tidak memiliki komitmen, seperti yang dinyatakan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 7 (ayat 1b), yaitu guru harus

memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia. Apabila komitmen guru rendah, maka proses pembentukan SDM yang bermutu dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional akan terganggu.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan pada umumnya dan pendidikan kejuruan pada khususnya. Namun demikian, masih banyak harapan yang belum terealisasi dan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Dalam PP No. 19 Tahun 2005 pasal 26 dinyatakan Sekolah Menengah Kejuruan sebagai lembaga pendidikan formal, bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Rusman (2009:427) menyatakan pendidikan kejuruan perlu diorganisir dan diarahkan pada pencapaian lima pilar, yaitu: (1) belajar untuk beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, (2) belajar untuk mengetahui (*learning to know*), (3) belajar untuk berbuat (*learning to do*), (4) belajar untuk hidup antar sesama secara berdampingan (*learning together*), dan (5) belajar untuk membentuk jati diri (*learning to be*). Berdasarkan tujuan serta kelima pilar tersebut, maka lulusan sekolah menengah kejuruan diharapkan menguasai materi pelajaran baik secara teori maupun secara praktek, yang tentunya tidak terlepas dari peranan kepala sekolah dan guru. Lulusan sekolah menengah kejuruan telah terarah dalam arti siap pakai dan siap kerja, sehingga secara langsung dapat bekerja tanpa prajabatan terlebih dahulu.

Berkaitan dengan guru profesional di Indonesia berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru agar dapat melaksanakan sistem

pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Program sertifikasi pendidik melalui kegiatan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) beserta pemberian tunjangan profesinya, penataran, pelatihan, seminar, dan Pendidikan Profesi Guru (PPG) oleh beberapa perguruan tinggi adalah sebagian dari upaya yang telah dan sedang dilakukan untuk mewujudkan guru menjadi tenaga pendidik profesional namun kenyataannya upaya yang dilakukan belum maksimal untuk mencapai hasil yang diharapkan. Tanggung jawab besar terletak di pundak guru untuk terus memperbaiki kualitas pendidikan dan menghasilkan generasi penerus bangsa. Untuk itu, dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan, para guru sangat diharapkan mempunyai komitmen yang kuat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Peranan guru dalam proses pembelajaran meliputi banyak hal di antaranya sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, perencana, *supervisor*, *motivator*, dan konselor. Begitu pentingnya peran guru dalam pembelajaran dan merupakan tulang punggung dalam pendidikan, sehingga guru diharapkan haruslah mampu melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya sebagai seorang guru demi tercapainya tujuan pendidikan. Namun dalam kenyataannya, keadaan pendidikan di Indonesia masih tetap bermasalah.

Melalui program Revitalisasi SMK menunjukkan dampak positif terhadap dunia pendidikan saat ini sebagai penyedia keterampilan kerja bagi generasi muda khususnya alumni SMK. Hal ini dalam rangka menyambut bonus demografi dan persaingan antarnegara yang semakin ketat. Pendidikan dan pelatihan vokasi/kejuruan akan semakin diperkuat seiring bergesernya strategi pembangunan dari pembangunan infrastruktur fisik, menjadi pembangunan

manusia. Kunci bagi Indonesia untuk mempersiapkan diri dalam memenangkan persaingan terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Selain infrastruktur yang telah dibangun dalam empat tahun terakhir, peningkatan kualitas manusia menjadi prasyarat agar Indonesia tidak terjebak dalam perangkap pendapatan

Penelitian Chriss Preyer 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 dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi yang baik.

Berdasarkan data tersebut, maka sudah merupakan prioritas untuk meningkatkan perbaikan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru profesional. Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri guru maupun faktor dari luar dirinya. Salah satu faktor dari dalam diri yang sangat mendukung yakni faktor komitmen guru. Komitmen merupakan keterikatan seseorang untuk melakukan sesuatu dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Caruana dalam Purba (2010:187) bahwa komitmen merupakan ikatan emosional untuk selalu memihak kepada organisasinya serta kemudian berupaya mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat dikemukakan bila seorang guru mempunyai komitmen yang tinggi maka ketercapaian tujuan yang hendak dicapai akan lebih baik daripada guru yang belum mempunyai komitmen yang tinggi. Lebih lanjut Robbins dan Judge (2009: 67) mengatakan komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada

suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Seorang guru yang baik akan menetapkan komitmen pada dirinya untuk sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab atas tugasnya. Oleh karena itu dapat dinyatakan bila guru yang sudah memiliki komitmen untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, maka guru tersebut akan lebih berhasil dibandingkan guru yang tidak memiliki komitmen.

Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:68) menyatakan ada tiga aspek komitmen, antara lain: (1) *Affective Commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*: (2) *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini berbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*): (3) *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Setiap guru memiliki alasan atau motif tertentu dalam berkomitmen terhadap pekerjaannya. Secara umum beberapa alasan atau motif berkomitmen guru terhadap pekerjaannya yang ditemukan di sekolah adalah guru berkomitmen dikarenakan oleh gaji atau penghasilan yang diperolehnya sesuai dengan yang diinginkan oleh guru tersebut, guru berkomitmen di sekolah karena tidak memiliki pilihan pekerjaan yang lain, guru berkomitmen bekerja di sekolah karena panggilanannya sebagai seorang guru.

Dalam penelitian ini akan difokuskan atau dibatasi hanya pada Komitmen Afektif karena komitmen afektif sangat berperan dalam kemauan guru dalam bekerja. Boon, et al. dalam Kusumastuti dan Nurtjahjanti (2013:14) menjelaskan komitmen afektif dinilai lebih tinggi daripada komitmen normatif dan kontinuan, sedangkan komitmen normatif dinilai lebih tinggi daripada komitmen kontinuan (komitmen rasional). Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa guru yang mempunyai komitmen afektif akan lebih bernilai bagi sekolah dibandingkan kedua tipe komitmen yang lain karena sudah melibatkan faktor emosional sehingga pegawai dengan komitmen afektif akan bekerja dengan perasaan senang dan menikmati perannya dalam pelayanan pendidikan di sekolah.

Mowday, Porter, & Steers dalam Meyer & Allen (1997: 105) menyatakan komitmen afektif merupakan kekuatan relatif pada seorang individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terlibat dalam organisasi tersebut. Meyer dan Allen (1990) dalam Shore (1993: 89) *Affective commitment is denned as "an affective or emotional attachment to the organization such that the strongly committed individual identifies with, is involved in, and enjoys membership in, the organization'*. Yang artinya komitmen afektif merupakan keterikatan emosional seseorang kepada organisasi, dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi tertentu, dimana karyawan menetap dalam organisasi karena mereka menginginkannya. Dengan demikian, pengertian komitmen afektif merupakan perasaan guru terhadap organisasi yang terikat secara emosional sehingga mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat secara mendalam, dan menetap dalam organisasi tersebut karena menginginkannya

Guru yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan bekerja secara optimal di sekolah, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, disiplin dalam mematuhi peraturan sekolah, guru akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik, bangga sebagai profesi guru, menjaga nama baik guru dan tetap setia menjadi seorang guru. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan mampu menunjukkan sikap dan perilaku baik yang patut ditiru dan digugu oleh siswanya. Komitmen afektif mengacu pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Guru dengan komitmen afektif yang kuat, melanjutkan keanggotaannya pada suatu organisasi karena mereka ingin melakukannya atau dengan kata lain anggota menyukai organisasi tersebut. Ada tiga penyebab atau faktor yang menimbulkan komitmen afektif guru pada organisasi, yakni karakteristik individu, struktur organisasi, dan pengalaman kerja. Komitmen afektif berkaitan dengan emosional guru, identifikasi dan keterlibatan guru di dalam sekolah. 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 aktor emosional, seorang guru dengan komitmen afektif akan bertugas dengan perasaan senang dan menikmati perannya.

Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh beberapa peneliti, menemukan bahwa komitmen guru masih tergolong rendah. Penelitian Philip Suprastowo (2013) tentang tingkat ketidakhadiran guru dan dampaknya terhadap siswa pada 168 SD di 20 Kabupaten/Kota yang tersebar di Indonesia juga menemukan

bahwa, ketidakhadiran guru SD mencapai 6,6 % dan profil guru yang tidak hadir dominan pada guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan telah bersertifikat. Adapun penyebab utama ketidakhadiran karena tugas dinas dan berbagai kepentingan dengan izin resmi. Dampak ketidakhadiran guru akan mengganggu proses pembelajaran, perilaku siswa menyimpang, penurunan prestasi siswa, dan citra sekolah. Dari berbagai alasan ketidakhadiran tersebut menunjukkan bahwa, guru dalam bertugas belum memperhatikan kedisiplinan terhadap lembaga (sekolah) sehingga membuktikan komitmen guru dalam tugas mengajarnya sudah tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Penelitian Tiur Asi Siburian (2013) mengungkapkan bahwa komitmen guru terhadap tugas mengajarnya masih kurang baik. Hal ini menandakan masih adanya ketidakperdulian guru terhadap sekolah dan belum mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya sebagai seorang guru. Penelitian Nababan (2015) ditemukan masalah pada komitmen kerja guru yang masih rendah di sekolah. Adapun fenomena yang menunjukkannya antara lain : (1) guru yang tidak setia terhadap profesinya (40%), hal ini ditunjukkan dari adanya guru yang memiliki pekerjaan lain dan mengutamakan pekerjaan lain tersebut dibandingkan profesinya sebagai guru; (2) guru tidak setia dalam organisasi sekolah (45%), ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan di sekolah seperti rapat guru, pentas seni, KKG dan MGMP; (3) tanggung jawab kerja yang rendah (50%), hal ini ditunjukkan dengan masih ada guru yang meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir dan menunda tugas yang harus dikerjakan; (4) guru belum sepenuhnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik (45%), ditunjukkan dengan masih ada guru yang belum

menyiapkan rencana perangkat pembelajaran dan jarang melakukan inovasi dalam pembelajaran; (5) belum bangga terhadap profesi guru (45%), ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak sungguh-sungguh dalam mengajar dan tidak menjaga perilaku yang benar dihadapan peserta didik. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru tidak memiliki komitmen untuk memajukan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk menjaga dan memelihara organisasinya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul, ditemukan fenomena yang menunjukkan komitmen guru masih rendah, antara lain : (1) guru tidak setia dalam organisasi sekolah, ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan di sekolah seperti rapat guru, GMP dan MGMP; (2) tanggung jawab kerja yang rendah, hal ini ditunjukkan dengan masih ada guru yang meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir (3) guru belum bangga terhadap profesi guru ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak sungguh-sungguh dalam mengajar dan tidak menjaga perilaku yang benar dihadapan peserta didik. Fenomena ini menggambarkan dan menunjukkan bahwa guru belum menunjukkan komitmennya dalam melaksanakan tugasnya layaknya sebagai seorang guru yang memiliki tugas bahwa guru merupakan sebuah profesi yang tidak semua orang pekerja memilikinya. Komitmen guru saat ini sedang mengalami kemerosotan. Kebanyakan guru menjalankan tugasnya secara monoton, kurang bersemangat dalam menjalankan tugas pengabdianya, menganggap bahwa tugas guru itu bukan lagi tugas mulia melainkan menganggap tugas guru itu hanya sebuah pekerjaan untuk mendapatkan gaji/upah.

Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:64) mengatakan bahwa komitmen dipengaruhi oleh banyak faktor. Mekanisme organisasi diantaranya mencakup kepemimpinan, budaya organisasi (*organizational culture*), struktur organisasi (*organizational structure*). Mekanisme tim mencakup perilaku dan gaya kepemimpinan (*leadership style and behavior*), kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses tim dan karakteristik tim (*processes and characteristic team*). Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai-nilai etika/budaya (*personality and cultural values*), dan kemampuan (*ability*). Mekanisme individu termasuk kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres/tekanan (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*). Sedangkan hasil yang diharapkan adalah kinerja (*job performance*) dan komitmen organisasi (*organizational commitment*). Berdasarkan penjelasan tersebut, banyak faktor yang mempengaruhi komitmen dan tidak mungkin dilakukan penelitian sekaligus sehingga beberapa faktor yang diprediksi yang dapat mempengaruhi komitmen afektif diantaranya adalah Leadership Power & influence. Didalam *Leadership Power & influence* terdapat komunikasi interpersonal dan Kepemimpinan Transformasional. *Ability* berkaitan dengan motivasi berprestasi.

Komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen guru. Dalam memimpin sekolah, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan berkomunikasi secara interpersonal atau sering disebut dengan komunikasi interpersonal. Melalui komunikasi interpersonal, kepala sekolah dapat menyampaikan gagasan, pikiran atau pendengar keluhan

orang lain, menyiapkan visi dan misi sekolah, pengambilan keputusan, membagi tugas-tugas, dan menyampikan kebijakan, karena dengan keterampilan berkomunikasi kepada para guru, wali murid dan siswa, kepala sekolah dapat mempengaruhi mereka kepada tindakan yang diharapkan untuk menyelenggarakan pembelajaran yang efektif.

Berdasarkan observasi awal di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kecamatan Doloksanggul, ditemukan bahwa komunikasi yang berjalan antara kepala sekolah dengan guru dalam bentuk perintah saja. Sebagian guru masih merasa sungkan untuk menyampaikan ide-ide mereka kepada kepala sekolah yang mereka anggap sebagai orang yang tertinggi dalam organisasi dan selalu wajib untuk dihormati, para guru dan karyawan selalu menunggu perintah dari kepala sekolah dan berusaha menjalankan perintah tanpa ada masukan dari para guru dan karyawan sendiri. Para guru dan karyawan juga jarang sekali mendiskusikan tentang pekerjaan, mereka sering berkumpul tetapi selalu membicarakan hal yang tidak formal. Fenomena ini menunjukkan kepala sekolah dengan guru belum terlihat komunikasi interpersonal yang baik.

Kepemimpin adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu, Wahyusumidjo (2008: 5) menyatakan kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menimbulkan kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para bawahan dalam melaksanakan tugas, dan memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap bawahan dalam mencapai tujuan. Kegagalan dan keberhasilan organisasi sekolah menengah pertama banyak ditentukan oleh kepala

sekolah dalam menjalankan peranan dan tugasnya, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang akan ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya. Jadi, berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan sering dikaitkan dengan visi, yang memberikan arti yang penting tentang arah bagi para pemimpin dan organisasi mereka.

Motivasi berprestasi juga diduga faktor yang dapat memengaruhi komitmen afektif guru. Motivasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena motivasi merupakan faktor pendukung yang mengarahkan perilaku, tindakan atau kegiatan yang berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan. Apabila guru yang bekerja tanpa motivasi akan bekerja dengan seadanya, tidak bergairah dan tidak mungkin mencapai hasil maksimal. Motivasi guru dalam mengajar sangat besar pengaruhnya dalam peningkatan komitmen organisasi guru, ada sebagian guru yang bukan panggilan hati nurani untuk menjadi guru, melainkan karena faktor lain, seperti tidak ada lapangan kerja lain, pemenuhan kebutuhan hidup, dan sebagainya sangat mempengaruhi komitmen organisasi guru, sehingga guru yang mengajar hanya melepas tanggung jawab saja dalam menjalankan tugasnya, bukan panggilan hati nurani, motivasi seperti ini sangat besar pengaruhnya dalam peningkatan komitmen guru.

Berdasarkan fenomena yang ada terlihat dari penelitian Wau (2012) menguatkan pendapat Colquit, Lepine dan Wesson dan menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen afektif kepala sekolah dengan koefisien jalur sebesar 0,42. Yuliana (2014) menemukan terdapat hubungan positif dan signifikan secara langsung Motivasi berprestasi dengan komitmen afektif guru sebesar 91.1%. Selanjutnya hasil penelitian Moria

(2013) menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru di SMK TI Sub Rayon 2 Medan sebesar 29,2 %. Artinya semakin baik motivasi berprestasi maka semakin baik juga komitmen guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap sekolah dibandingkan guru dengan komitmen afektif yang rendah.

Motivasi berprestasi dalam diri guru akan tumbuh seiring dengan kebutuhan seorang guru tersebut untuk tetap meningkatkan prestasi. Teori motivasi berprestasi bersumber dari teori kebutuhan McClelland (dalam Wirawan, 2013: 683) 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. Dasmia (2013: 40) menyatakan motivasi berprestasi 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 (dalam Wirawan, 2013: 684) mengungkapkan bahwa kebutuhan untuk berprestasi adalah suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan (menguasai) yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif dan lebih efisien dari pada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya. Orang

yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi akan mengalami sebuah kepuasan tersendiri, melainkan tidak karena mendapatkan imbalan dan hasil kerjanya, tetapi karena hasil kerja tersebut dapat dikatakan baik. Terdapat kepuasan batin tersendiri saat ia berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan maksimal.

Berdasarkan kajian permasalahan tersebut di atas, dapat diketahui bahwa komitmen afektif guru diprediksi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Untuk itu perlu dilakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul Humbang Hasundutan.

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan hal-hal dikemukakan dalam latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang prediksi dapat memengaruhi komitmen afektif guru, antara lain :

1. Apakah perilaku inovatif berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
4. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
5. Apakah kemampuan kognitif berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?

7. Apakah pengambilan keputusan berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
8. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
9. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
10. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap komitmen afektif guru?
11. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru?
12. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas dapat diketahui bahwa banyak faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi komitmen afektif guru. Namun dalam penelitian ini faktor tersebut dibatasi hanya pada faktor komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan Motivasi berprestasi guru di SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul?

3. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen afektif guru di SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif guru di SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul?
5. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap komitmen afektif guru di SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi guru di SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi guru di SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen afektif guru di SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif guru di SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi berprestasi terhadap komitmen kerja guru di SMK Negeri Kecamatan Doloksanggul.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi, baik secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat secara teoritis adalah:

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan bahan

pengembangan masukan dalam teori komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional, Motivasi berprestasi dan komitmen afektif

2. Manfaat secara praktis adalah:

- a. Bagi kepala dinas pendidikan sebagai informasi untuk bahan rujukan dalam menentukan kebijakan dalam merencanakan program kegiatan yang dapat meningkatkan komitmen afektif guru.
- b. Bagi kepala sekolah agar untuk sebagai informasi dalam meningkatkan komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan meningkatkan Motivasi berprestasi guru untuk meningkatkan komitmen afektif guru.
- c. Bagi guru agar dapat meningkatkan komitmen afektifnya yang akan memberi manfaat dalam pengembangan diri untuk berprestasi.
- d. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.