

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pendidikan dapat dipengaruhi oleh banyak komponen di antaranya komponen guru, peserta didik, pengelolaan dan pembiayaan. Keempat komponen tersebut saling keterkaitan dan sangat mempengaruhi dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

Guru adalah salah satu komponen yang dapat menentukan keberhasilan suatu pendidikan, sebab guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar. Bagaimanapun bagus dan idealnya kurikulum pendidikan, bagaimana lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan dan bagaimana kuatnya antusias peserta didik, tanpa diimbangi dengan kemampuan guru, maka semuanya akan kurang bermakna. Aspek yang paling dominan dalam kaitannya dengan kependidikan adalah guru (pendidik), yang memang secara khusus diperuntukkan untuk mendukung dan bahkan menjadi ujung tombak dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Usman (2002:7) mengemukakan bahwa guru memiliki peran yang penting, merupakan posisi strategis, dan bertanggung jawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa

Upaya mencapai tujuan pendidikan tersebut maka guru yang menjadi faktor dalam meningkatkan kualitas pendidikan diharapkan menunjukkan kinerja yang baik yang nantinya berimplikasi terhadap perbaikan pendidikan pada umumnya, perbaikan mutu lulusan khususnya.

Guru melaksanakan tugasnya harus mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas. Tujuan pendidikan yang menghasilkan *output* yang berkualitas ditentukan berbagai faktor, di antaranya adalah melalui kompetensi guru, karena kompetensi guru memiliki pengaruh terhadap peningkatan pembelajaran.

Mulyasa (2011:35) mengemukakan bahwa semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Sagala (2013: 390) mengemukakan bahwa sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya dalam menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka guru harus mampu membawa siswa atau peserta didik untuk memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus menerus berkembang. Guru bertanggung jawab sebagai medium agar anak didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu guru

harus memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan didukung oleh kompetensi guru. Sebagaimana telah dikemukakan dalam UU Guru dan Dosen Tahun 2005 dan Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa guru memiliki empat kompetensi menuju pada profesionalitas guru dan peningkatan kualitas pendidikan Indonesia. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah: (1) kompetensi pedagogik, (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.

Luthan (1988:131) 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. Dengan kata lain guru dengan komitmen yang tinggi juga akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Rhoades (2001:825) mengemukakan bahwa komitmen terhadap organisasi dapat dibedakan dalam tiga jenis, masing-masing komitmen tersebut memiliki tingkat atau derajat yang berbeda. Ketiga jenis komitmen terhadap organisasi tersebut adalah: (1) *continuance commitment* (komitmen kontinuan/rasional), berarti komitmen berdasarkan persepsi anggota tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi yaitu seorang anggota tetap bertahan atau meninggalkan organisasi berdasarkan pertimbangan untung rugi yang diperolehnya, (2) *normative commitment* (komitmen normatif) merupakan komitmen yang meliputi perasaan-perasaan individu tentang kewajiban dan tanggungjawab yang harus diberikan kepada organisasi, sehingga individu tetap tinggal di organisasi karena merasa wajib untuk loyal terhadap organisasi, dan (3)

affective commitment (komitmen afektif) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi, anggota yang mempunyai komitmen ini mempunyai keterikatan emosional terhadap organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati peranannya dalam organisasi.

Shore & Wayne (dalam Smither, 1998:240) mengemukakan bahwa 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 konteks 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 guru dengan komitmen afektif akan bertugas dengan perasaan senang dan menikmati perannya.

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 kontinuan 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 indiscipliner, hanya terpaku pada satu metode mengajar, kurang kreatif, kurang berusaha, dan kurang motivasi.

Mowday dkk (1992:125) 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.

Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya akan berusaha menerapkan kebijakan yang dirasa tepat bagi keberhasilan sekolah. Kebijakan kepala sekolah merupakan implementasi dari gaya kepemimpinannya dalam memimpin sekolah.

Gaya kepemimpinan inilah yang selanjutnya akan di persepsikan oleh semua bawahan termasuk para guru. Kepala sekolah harus dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk terjadinya suatu proses pembelajaran yang efektif, sehingga diperlukan suatu perilaku kepemimpinan yang baik. Kepala sekolah harus senantiasa berupaya ke arah itu. Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah menerapkan kepemimpinan yang baik yang dapat menumbuhkan dan meningkatkan komitmen guru.

Thoha (2006:49) mengemukakan bahwa perilaku kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku 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.

Adler dalam Dadi Permadi (1998:24) menegaskan bahwa "*The quality of teaching and learning that goes in a school is largely determined by the quality of principals leadership*" (mutu belajar mengajar yang terjadi di sekolah adalah ditentukan oleh sebagian besar mutu kepemimpinan kepala sekolah) dengan demikian seorang pemimpin bisa dikatakan rukh sebuah lembaga atau institusi.

Banyak faktor yang turut mewarnai perilaku kepemimpinan seorang kepala sekolah, sehingga perilaku kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri secara teori banyak jenisnya. Seorang kepala sekolah mungkin tidak menyadari perilaku apa yang sedang mereka lakukan dalam melaksanakan tugas. Tetapi kepala

sekolah yang *visioner* justru harus memahami secara benar tentang perilaku kepemimpinan apa yang akan dipergunakan serta bagaimana tata laksana dari perilaku kepemimpinan tersebut dalam rangka mencapai tujuan organisasi sekolah yang lebih baik di masa yang akan datang.

Alan Tucker dalam Syafarudin (2002:49) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Mulyasa (2011:98) mengemukakan bahwa kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2002:10) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif. Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Usman (2002:76) mengatakan bahwa kepemimpinan diukur dengan gaya partisipatif yaitu dengan ciri menerima masukan dari bawahan, pendengar yang aktif, mendukung bawahan dalam pengambilan resiko dalam membuat keputusan, komunikasi dua arah dengan bawahan, memberikan pujian atas keberhasilan bawahan sehingga membangun kepercayaan diri bawahan.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dari seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu organisasi atau lembaga sekolah guna tercapainya tujuan sekolah. Sedangkan kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dasar seorang guru dalam melaksanakan tugas keguruannya dengan kemampuan tinggi, baik sebagai pengajar, pembimbing, maupun administrator yang dilaksanakan secara bertanggung jawab dan layak.

Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam memberdayakan komponen-komponen yang ada di sekolah dalam hal ini guru. Guru merupakan salah satu komponen sekolah yang memegang peranan penting dalam menentukan mutu pendidikan sekolah. Oleh karena itu guru harus mampu bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggung jawab atas tercapainya tujuan, peran, dan mutu pendidikan di sekolah. Dengan demikian agar tujuan sekolah dapat tercapai, maka kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dituntut memiliki kapasitas yang memadai sebagai seorang pemimpin. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme seorang guru sangatlah besar. Mengingat dengan kepemimpinan yang baik, kepala sekolah diharapkan mampu mempengaruhi dan menggerakkan para guru guna meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Kepala sekolah dan guru merupakan komponen-komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Dalam organisasi sekolah, hubungan kepala sekolah dan guru merupakan hubungan antara atasan atau pemimpin dengan bawahan. Untuk itu guna tercapainya mutu pendidikan yang optimal, diperlukan kerja sama yang sinergis antara kepala sekolah dan guru.

Dalam organisasi sekolah, kepala sekolah dituntut menampilkan suatu kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim yang kondusif, sedangkan para guru dituntut memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sehingga dapat menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya maupun motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional.

Budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi. Sutrisno (2010:296) mengemukakan bahwa komitmen ditentukan oleh variabel personal dan variabel organisasi. Variabel personal meliputi usia, masa jabatan dalam organisasi, sedangkan variabel organisasi meliputi rancangan tugas, gaya kepemimpinan dan iklim dalam organisasi itu. Dapat dipahami bahwa budaya yang baik dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan komitmen para pekerjanya.

Anwar (2004:47) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Siagian (2002:255) menyatakan bahwa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi.

Selanjutnya Husnan (2003:197) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Untuk membangun produktivitas dan motivasi pekerja dua hal yang harus dilakukan. Pertama carilah pembayaran untuk setiap tugas tambahan, kedua bantu mereka mencari tambahan untuk setiap tugas tambahan yang diberikan sehingga baik kebutuhan instansi maupun individu tercapai.

Sopiah (2008:164) mengemukakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap komitmen dalam suatu organisasi adalah: budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Ketika seseorang memiliki motivasi dalam bekerja, maka komitmennya akan meningkat.

Robbins (2008:241) mengatakan budaya organisasi adalah suatu system pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada.

Mangkunegara (2005:78) mengemukakan budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya organisasi juga mempengaruhi terhadap motivasi kerja seseorang. Menurut Yukl (2007:334) bahwa perubahan sakala besar dalam sebuah organisasi biasanya membutuhkan suatu perubahan dalam budaya organisasi, dengan mengubah budaya sebuah organisasi manajemen puncak secara tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku dari para anggota organisasi. Dengan demikian untuk mengubah motivasi seseorang agar lebih bermotivasi dalam bekerja, maka budaya dalam organisasi itu perlu diperbaiki.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada bulan Oktober 2013 melalui wawancara dengan salah satu kepala sekolah SMP di Kecamatan Aek Kou Kabupaten Labuhanbatu Utara mengemukakan bahwa komitmen guru masih rendah yang dibuktikan dengan guru kurang disiplin, semangat kerja yang masih rendah, banyak guru dalam mengajar masih menggunakan cara-cara tradisional dan belum sepenuhnya mengacu pada kurikulum dan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien. Belum semua guru menyiapkan RPP pada saat mengajar sehingga tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kurang jelas.

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.

Nilai Uji Kompetensi Awal (UKA) guru tahun 2013 untuk wilayah Sumut ternyata rendah. Dari 33 provinsi, Sumut menempati peringkat ke-25, dengan nilai rata-rata 37,4. Ini jauh di bawah rata-rata nasional yakni 42,25. Provinsi yang memiliki nilai rata-rata UKA tertinggi adalah Daerah Istimewa Jogjakarta dengan nilai rata-rata 50,1. Setelah Jogjakarta, provinsi yang masuk 10 besar adalah provinsi DKI Jakarta (49,2), Bali (48,9), Jawa Timur (47,1), Jawa Tengah (45,2), Jawa Barat (44,0), Kepulauan Riau (43,8), Sumatera Barat (42,7), Papua (41,1), dan Banten (41,1). Sedangkan untuk nilai tertinggi nasional adalah 97,0 dan nilai terendah adalah 1,0. Sehingga, rata-rata nasional nilai UKA 2013 ini adalah 42,25 dengan standar deviasi 12,72.

Untuk terbaik kabupaten/kota diduduki Blitar, dengan skor 56,41. Tidak satu pun kabupaten/kota di Sumatera Utara yang masuk 10 besar terbaik. Yang ada justru masuk 10 besar terendah, yakni termasuk untuk Kabupaten Labuhanbatu Utara, dengan skor rata-rata 30,28. (<http://www.hariansumutpos.com/2013/03/29082/peringkat-guru-di-sumut-jeblok.htm>)

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada bulan November 2013 menemukan di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara 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 UN (Ujian Nasional) siswa. Berdasarkan hasil UN siswa di di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara Tahun Pelajaran 2012/2013 dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1.1
 Nilai UN SMP di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara
 Tahun Pelajaran 2012/2013

No	Mata Pelajaran	Nilai Tertinggi	Nilai Terendah	Nilai Rata-Rata
1	Bahasa Indonesia	7,00	5,50	6,89
2	Bahasa Inggris	7,21	4,75	6,00
3	Matematika	7,00	3,55	6,00
4	IPA	8,90	5,45	6,00

Berdasarkan pendapat para ahli tentang komitmen guru, maka dapat diketahui bahwa komitmen guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi. Dengan demikian direncanakan pelaksanaan penelitian berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen guru yaitu kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Bagaimana kepemimpinan partisipatif kepala sekolah di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara?, (2) Bagaimana budaya organisasi di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara?, (3) Bagaimana motivasi kerja guru di di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara?, (4) Bagaimana komitmen afktif guru di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara?, (5) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara?, (6) Faktor-faktor apa saja yang

mempengaruhi komitmen afektif guru di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara?, (7) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara?, (8) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara?, (9) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif guru di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara?, (10) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen afektif guru di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara?.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dibatasi. Adapun batasan masalahnya adalah sebagai berikut: pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara?

3. Apakah kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap komitmen afektif di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif guru di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru di SMP Kabupaten Labuhanbatu Utara.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis:

- a. Menambah khasanah pengetahuan tentang kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi, motivasi kerja dan komitmen afektif.
- b. Bahan acuan bagi penelitian lebih lanjut tentang kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi, motivasi dan komitmen afektif guru.

2. Manfaat Praktis:

- a. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Sebagai bahan masukan bagi guru untuk meningkatkan komitmen organisasi.
- c. Sebagai bahan masukan bagi pengawas sekolah untuk dapat membimbing dan mensupervisi guru demi peningkatan kinerja guru.