

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan faktor kunci keberhasilan pendidikan, mengingat guru secara langsung berhadapan dengan peserta didik. Berapa pun besarnya investasi yang ditanamkan untuk memperbaiki mutu pendidikan, tanpa kehadiran guru yang berkompoten, profesional, dan bermartabat, dapat dipastikan tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai. Ujung tombak pendidikan adalah guru, guru merupakan figur yang menempati posisi dan berperan penting dalam pendidikan (Hadiyanto, 2004:16). Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas untuk mendidik, membimbing, mengajar, mengarahkan, menilai, melatih dan mengevaluasi para peserta didik untuk jalur pendidikan formal pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah. Guru merupakan sosok yang bisa membentuk watak dan jiwa para peserta didik. Guru memiliki kuasa untuk membangun dan membentuk kepribadian peserta didik agar bisa menjadi seorang yang berguna bagi nusa, bangsa dan juga agama.

Peranan guru sangat penting dalam proses pembelajaran, serta memajukan dunia pendidikan. Kualitas peserta didik dalam dunia pendidikan sangat bergantung pada mutu guru. Karena itu guru harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan agar dapat menjalankan tugas dan perannya dengan standar kompetensi yang baik yang menghasilkan peserta didik menjadi manusia yang berilmu dan memiliki keterampilan-keterampilan tertentu. Seorang guru harus

mampu mendemonstrasikan kemampuannya di depan siswa dan menunjukkan sikap-sikap terpuji dalam setiap aspek kehidupan. Guru merupakan sosok ideal bagi setiap siswa. Biasanya apa yang dilakukan guru akan menjadi acuan bagi siswa. Dengan demikian guru sebagai model bagi siswa, semua gerak langkahnya akan menjadi teladan bagi setiap siswa.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 7 ayat 1b menyatakan bahwa:

“Guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia. Pasal tersebut menegaskan bahwa peran dan fungsi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan hendaknya didasarkan pada komitmen guru, dan pemerintah mensyaratkan para guru untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya, yang secara umum dijelaskan pada pasal dan ayat di atas adalah meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia”.

Sikap setia dan tanggung jawab guru merupakan kesadaran seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah yang ditunjukkan dengan sikap, nilai dan kebiasaan atau kelakuan dalam bekerja. Sikap guru ini berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru dan erat pula hubungannya dengan prestasi siswa karena gurulah yang merangsang dan mendorong siswa untuk berprestasi. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa guru dalam menjalankan tugas dan keprofesionalannya hendaknya dilandasi atas komitmen, pengabdian dedikasi dan loyalitas yang tinggi.

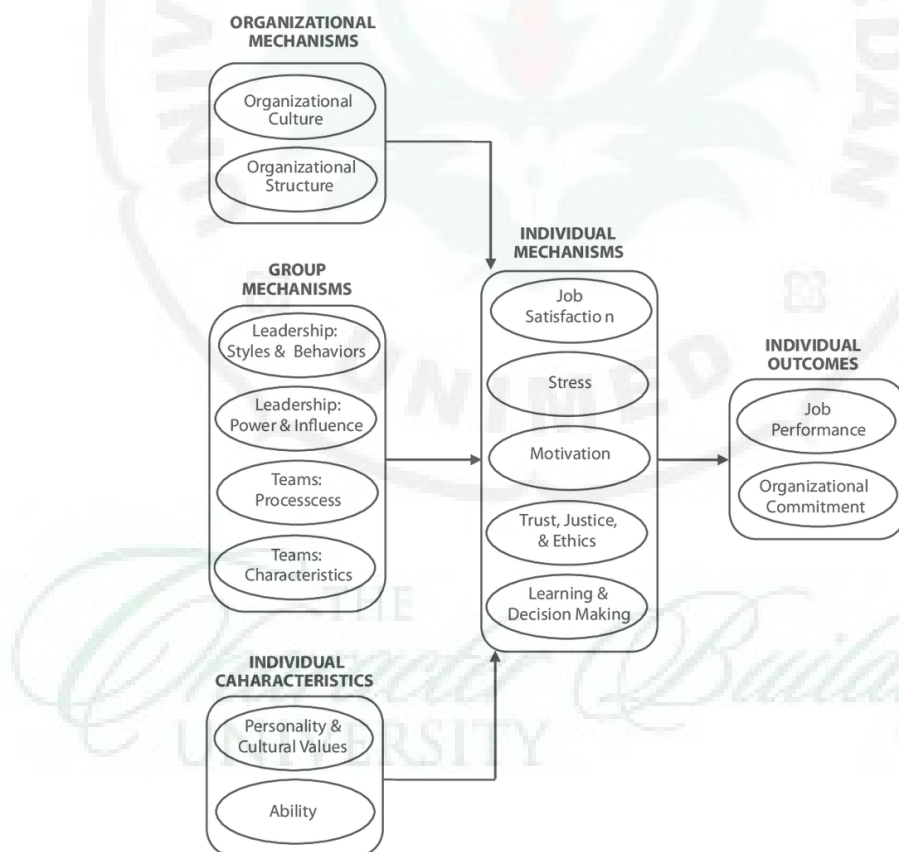
Menurut Mar'at (2000:87), bahwa “komitmen kerja seseorang dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerjasama, semangat kerja dan konflik yang terjadi di dalam suatu kantor”. Guru dengan komitmen yang tinggi adalah yang memiliki semangat kerja yang tinggi, begitu pun 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 (Cansoy dkk, 2022). Guru dengan semangat kerja yang rendah akan menunjukkan perilaku indiscipliner, hanya terpaku pada metode mengajar seperti ceramah, kurang kreatif, kurang berusaha, dan kurang motivasi.

Selain itu, latar belakang kondisi sekolah ini mencerminkan dinamika yang kompleks dalam aspek kedisiplinan siswa dan guru. Meskipun terdapat sejumlah tantangan, hasil observasi di sekolah WR Supratman 1 dan WR Supratman 2 juga menggambarkan potensi dan kelebihan yang dapat diperkuat dalam usaha meningkatkan keadaan sekolah secara keseluruhan. Dari segi kedisiplinan siswa, tingkat kehadiran yang mencapai 82% menunjukkan sebagian besar siswa memiliki keterlibatan yang baik dalam kegiatan pembelajaran. Meskipun terdapat penurunan pada hari Senin dan kegiatan ekstrakurikuler, adanya partisipasi sebesar 60% masih mencerminkan minat siswa terhadap kegiatan di luar jam pelajaran rutin. Meskipun terdapat jumlah pelanggaran disiplin yang signifikan, fokus pada jenis pelanggaran dapat membantu sekolah mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian lebih, seperti keterlambatan. Meskipun rata-rata nilai akademis siswa yang terlibat dalam pelanggaran disiplin adalah 65, perlu dicatat bahwa 15% siswa masih berhasil mendapatkan nilai di atas rata-rata.

Dalam hal kedisiplinan guru, 50% mendapatkan penilaian "Sangat Baik" menunjukkan bahwa sebagian besar guru sudah mencapai standar tinggi dalam aspek kedisiplinan. Meskipun ada 20 rekomendasi untuk peningkatan kedisiplinan, hal ini juga dapat diartikan sebagai upaya terus-menerus untuk meningkatkan

kualitas pengajaran dan interaksi dengan siswa. Tingkat kehadiran guru sebesar 90% mencerminkan komitmen yang tinggi, meskipun ada absensi yang tidak terjadwal selama 15 hari. Meskipun demikian, terdapat 10% faktor-faktor penyebab lainnya yang merefleksikan sikap kurang berkomitmen seperti adanya kewajiban administratif tambahan yang memerlukan keberadaan guru di luar kelas/sekolah. Selain itu, partisipasi guru dalam pelatihan kedisiplinan sebesar 40% menunjukkan kesadaran akan pentingnya pengembangan profesional meskipun terdapat faktor-faktor penghambat lainnya seperti keterbatasan waktu, serta kecocokan konten pelatihan yang relevan dengan kebutuhan sehari-hari guru.



**Gambar 1.1. Model Integratif Perilaku Organisasi (Colquitt, 2009)**

Dalam ilmu manajemen, terdapat kajian tentang *organizational behavior* atau perilaku organisasi yaitu menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2009:7), sebagaimana yang diilustrasikan pada Gambar 1.1. Perilaku organisasi adalah suatu bidang kajian untuk memahami, menjelaskan dan akhirnya memperbaiki sikap dan perilaku dari individu dan kelompok yang berada dalam organisasi. Colquitt, LePine dan Wesson (2009:7-11) menguraikan perilaku organisasi sebagai suatu model yang integratif. Model perilaku organisasi ini menunjukkan adanya dua faktor keluaran yaitu *job performance* (kerja) dan *commitment organization* (komitmen organisasi). Bentuk keluaran ini dipengaruhi secara langsung oleh *individual mechanisms* (mekanisme individu) yaitu kepuasan kerja; stress; motivasi; kepercayaan, keadilan dan etika; pembelajaran dan pengambilan keputusan. Mekanisme individu ini dipengaruhi oleh faktor dari *individual characteristic* (karakteristik individu) berupa kepribadian dan nilai budaya; serta kemampuan individu. *Group mechanisms* dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepemimpinan, komunikasi tim, dan karakteristik di dalam tim sedangkan *organizational mechanisms* terdiri atas dua faktor yakni budaya organisasi itu sendiri dan struktur organisasi.

Kepala sekolah seharusnya mempunyai jiwa kepemimpinan yang besar agar dapat menjadi promotor bagi guru agar mencapai tujuan sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah (Siri dkk, 2022). Tidak hanya sampai di situ saja, kepala sekolah harus mampu membimbing, memotivasi serta memberikan arahan terkait dengan pembagaian kerja sumber daya manusia terutama pada tanggung jawab seorang guru. Selain itu, kepala sekolah juga harus mempunyai kemampuan dalam menciptakan iklim sekolah yang baik sehingga berpengaruh pada perilaku internal

sekolah terutama pada peningkatan komitmen kerja guru agar menjadi sekolah yang berprestasi (Hallinger dkk, 2020). Keberhasilan dalam menjalankan lembaga pendidikan erat kaitannya dengan keberhasilan seorang pemimpin yaitu kepala sekolah yang bertugas sebagai mengelola tenaga kependidikan yang ada di sekolah. Kepala sekolah adalah komponen terpenting dalam meningkatkan kerja guru. Selain itu, kepala sekolah memiliki tugas yang paling besar terhadap tanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, memberikan pembinaan kepada tenaga pendidik dan yang lainnya, serta memberdayakan seluruh sumber daya yang ada dalam meningkatkan mutu dan kualitas sekolah sehingga tujuan sekolah dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar (2015) komitmen kerja guru akan meningkat apabila kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru berupa pembinaan kemampuan, artinya untuk melakukan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien. Selain itu, kepala sekolah harus dapat membina guru dalam kegiatan proses pembelajaran, membimbing dalam menyiapkan perangkat pembelajaran, melakukan pembinaan dalam proses pembelajaran sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya (Saggaf dkk, 2021; Dahlia dkk, 2022).

Selain adanya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen kerja guru bahwa iklim sekolah yang kondusif juga dapat mempengaruhi kerja guru dalam sebuah sekolah yang dapat berupa iklim kerja fisik dan non fisik. Lingkungan pendidikan sangat berperan dalam meningkatkan komitmen kerja guru (Zysberg & Schwabsky, 2021). Lingkungan sosial atau dalam hal ini iklim sekolah

adalah suasana atau kualitas dari sekolah untuk membantu masing-masing individu merasa berharga secara personal dengan adanya iklim sekolah yang positif.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Maila, Amalia & Suarman (2015) menyatakan bahwa iklim sekolah dapat menciptakan suasana pembelajaran yang memotivasi dan selanjutnya membantu peserta didik memperoleh pencapaian yang lebih baik dan guru-guru lebih puas untuk bekerja. Dengan adanya iklim sekolah yang baik tentu saja akan berpengaruh pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan sekolah secara umum. Peningkatan kerja guru dipengaruhi oleh kebiasaan kerja, budaya kerja, dan budaya organisasi yang saling berhubungan. Oleh karena itu, iklim sekolah sangat erat kaitannya dengan peningkatan komitmen kerja guru di sekolah, tanpa adanya budaya kerja dan budaya sekolah yang mengarah kepada budaya kerja yang berkualitas, maka usaha peningkatan kualitas secara tidak akan tercapai dengan baik sesuai dengan perencanaan sebelumnya (Zakariya, 2020; Puri dkk, 2023).

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan sekolah yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi berbagai kebutuhan individual. Motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi seseorang, faktor yang lain adalah sumber daya yang dimiliki yang memiliki tujuan yang sama dalam meningkatkan kualitas dan mutu sekolah, seperti kemampuan, kondisi tempat kerja (iklim sekolah), dan kepemimpinan kepala sekolah.

Sejalan dengan pernyataan Malayu (2015: 30) menjelaskan bahwa motivasi disebut sebagai penggerak yang menciptakan keinginan seseorang dalam bekerja agar mereka mau untuk bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala

daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam definisi lain, motivasi adalah satu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Upaya guru mengembangkan diri mencerminkan adanya komitmen guru terhadap tugas-tugasnya. Komitmen meliputi tiga aspek yaitu: (1) komitmen afektif, adalah komitmen yang dilandasi oleh rasa keinginan yang tumbuh dari: identitas kepribadian, kepercayaan, hubungan baik dan keterlibatan personal; (2) komitmen kontinum, yaitu komitmen yang dilandasi preferensi adanya investasi, ketergantungan, dan pengorbanan secara sosial maupun secara ekonomi; (3) komitmen normatif, adalah komitmen yang dilandasi internalisasi norma dan konstruk psikologis organisasi sehingga tumbuh rasa berbagi tanggung jawab. Dari hasil penelitian dari Sokal dkk (2021) serta Van Waeyenberg dkk (2022), ternyata masih ada sebagian guru yang kurang memiliki komitmen terhadap tugas-tugasnya.

Kurangnya komitmen guru dapat dilihat dari kurangnya perhatian guru kepada siswa saat proses belajar mengajar. Untuk mewujudkan komitmen guru yang sesuai dengan harapan, maka dibutuhkan kepala sekolah yang profesional. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudriyah & Liana (2015: 3) yang menyatakan bahwa “supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru”. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa. Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kerja guru. Peran kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mendukung terciptanya kualitas kerja guru yang profesional di



sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai seorang pemimpin yang memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat mewujudkan serta mampu mendorong proses transformasi di sekolah.

Komitmen guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Motivasi guru digambarkan sebagai keinginan-keinginan dalam diri seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Guru bekerja di antaranya karena ingin mendapatkan penghasilan, keinginan berprestasi, serta peningkatan karirnya (Amtu dkk, 2020). Ketika keinginan tersebut terpenuhi dan menghasilkan perubahan-perubahan, guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam konteks meningkatkan komitmen guru, aspek motivasi internal dirasa masih kurang diperhatikan padahal suasana batin guru biasanya lebih kuat dan lebih permanen dalam memotivasi guru untuk bekerja (Bektaş dkk, 2022). Apabila komitmen guru hanya didasarkan pada motif untuk mendapatkan kompensasi material, oleh karena itu ketika material yang diharapkan tidak terwujud akan menyebabkan penurunan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jarl dkk, (2021) dan Nahar dkk (2022), peningkatan kerja sekolah sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang dikembangkan dalam sekolah tersebut, dimana nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan. Budaya sekolah terbentuk dari eratnya kegiatan akademik dan kesiswaan, kegiatan karya ilmiah yang beragam bagi guru, kegiatan silaturahmi keluarga besar sekolah, karyawisata, studi banding, dan diklat akan memacu guru untuk meningkatkan kerjanya.

Budaya sekolah sering disebut dengan iklim kerja yang menggambarkan suasana hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas merupakan wujud dari lingkungan yang kondusif. Menurut Manla (2021), “budaya sekolah dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat persahabatan (*collegial*), tingkat keintiman (*intimate*) serta kerja sama (*cooperative*)”. Kondisi yang terjadi atas keempat dimensi budaya sekolah tersebut berpotensi meningkatkan kerja guru.

Menurut Roshayanti (2017) “agar seorang guru selalu memiliki komitmen kerja yang baik maka perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen antara lain kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja”. Guru yang memiliki motivasi akan tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, lebih senang bekerja dan memecahkan masalah yang dialami selama bekerja. Sedangkan iklim sekolah yang kondusif juga dapat mempengaruhi guru dalam berkomitmen kerja. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah yang profesional dapat meningkatkan komitmen kerja guru.

Berdasarkan pengamatan di beberapa sekolah yang menjadi objek penelitian, tingkat disiplin guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya belum sepenuhnya dilakukan dengan baik. Terdapat beberapa guru yang terlambat datang ke sekolah dan datang terlambat untuk mengisi pelajaran pada jam pelajarannya. Terdapat juga guru yang datang ke sekolah hanya pada saat guru tersebut akan mengajar. Leonard and Trusty (2016: 561) berpendapat bahwa disiplin kerja seorang guru dapat dilihat dari kepatuhan guru terhadap peraturan

yang berlaku di sekolah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andreas Au Hurit (2014) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin guru terhadap kerja guru yang dilakukan di Larantuka, Flores Timur.

Walaupun guru telah memiliki komitmen kerja serta kualifikasi dan kompetensi yang baik di sekolah tetapi ternyata belum mendapat jaminan bahwa guru memiliki komitmen kerja yang bagus. Bahkan sampai sekarang kasus yang ditemukan kerja guru masih banyak mengalami penurunan dan tidak sesuai dengan kualifikasi dengan bidang yang diajarkan. Hal ini sedikit banyaknya akan berpengaruh pada kerja guru di sekolah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan berjalan efektif dan dapat meningkatkan komitmen kerja guru di sekolah. Kepala sekolah menyatakan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin tidak hanya menekankan tanggung jawab kepada sumber daya manusia, namun kepala sekolah bertanggung jawab dalam memberikan motivasi serta sarana dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sekolah melalui sumber daya yang ada. Pada saat awal kepala sekolah memimpin di sekolah tersebut masih banyak ditemukan guru datang terlambat dan tidak tepat waktu, ada pula guru yang memiliki jam pertama terlambat sampai mata pelajaran tersebut hampir selesai dan tentu saja banyak kegiatan yang terlewatkan yang semestinya sangat membutuhkan bimbingan dari guru tersebut.

Kepemimpinan kepala yang baik sekolah adalah salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan motivasi kerja guru, namun yang lebih penting

adalah suasana atau iklim sekolah yang mendukung akan menjadi kebiasaan bagi internalnya. Sebelum menetapkan sanksi apabila datang terlambat di sekolah, kepala sekolah terlebih dahulu memberikan contoh yang baik dengan datang lebih awal dan pulang paling akhir apabila tidak ada kegiatan yang mengharuskan kepala sekolah meninggalkan tempat.

Kepala sekolah mengatakan bahwa metode ini diyakini bahwa dalam menciptakan iklim yang baik diperlukan konsistensi dari diri sendiri agar nantinya menjadi kebiasaan pada individu yang lain. Dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan budaya sekolah yang diciptakan kepala sekolah di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan setidaknya dapat meningkatkan komitmen guru dalam mengajar yang berfokus kepada aspek kepedulian, tanggung jawab serta loyalitas dalam mengajar.

Berdasarkan hasil pra observasi dan hasil penelitian terdahulu dapat membuktikan terdapat gap fenomena dan gap riset antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi untuk berprestasi besar pengaruhnya terhadap komitmen kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian di atas, perlu ada penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Kerja Guru di SMA W.R. Supratman Medan”. Kontribusi dari penelitian ini adalah: (1) menyumbangkan penelitian yang menyelidiki pengaruh antara karakteristik kepemimpinan dan tingkat retensi guru; (2) menyumbangkan pemahaman bagaimana iklim sekolah secara langsung atau tidak langsung memengaruhi motivasi dan komitmen kerja guru; (3) Menyumbangkan penyelidikan tentang berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru, seperti insentif finansial, kesempatan pengembangan

profesional, dan pengakuan atas prestasi kerja; (4) mengembangkan model statistik untuk mengukur dan menganalisis komitmen kerja guru, serta mengidentifikasi variabel-variabel yang paling berpengaruh dalam memprediksi tingkat komitmen tersebut; dan (5) menyediakan saran kebijakan dan praktis bagi lembaga pendidikan dengan cara mengeksplorasi implikasi dari temuan penelitian ini bagi pengembangan kepemimpinan sekolah, perbaikan iklim sekolah, program motivasi guru, dan strategi retensi guru.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Guru belum melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
2. Masih terdapat beberapa guru dan peserta didik yang masih terlambat datang dan terlambat masuk dalam kelas saat jam pelajaran.
3. Masih terdapat guru yang datang ke sekolah pada saat jam pelajarannya saja.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi pada faktor komitmen kerja guru yang ditinjau dari kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi berprestasi di SMA W.R. Supratman Medan (SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan).

#### 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, serta pembatasan masalah kemudian peneliti merumuskan masalah:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen guru di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan?
2. Apakah iklim sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen guru di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan?
3. Apakah motivasi berprestasi guru berpengaruh langsung terhadap komitmen guru di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan?
4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen guru di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan?
5. Apakah kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi berprestasi guru memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja guru di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan?

#### 1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran kepemimpinan kepala sekolah dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, motivasi berprestasi terhadap komitmen kerja guru di SMA W.R. Supratman 1 dan SMA W.R. Supratman 2 Medan.

## 1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berdasarkan latar belakang tersebut di atas adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi komitmen kerja guru dalam konteks pendidikan. Dengan mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi berprestasi terhadap komitmen kerja guru, penelitian ini dapat membantu mengembangkan teori-teori terkait manajemen pendidikan dan komitmen kerja.

### 2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi Kepala Sekolah: Kepala sekolah dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam meningkatkan komitmen kerja guru. Mereka dapat memahami bagaimana kepemimpinan mereka dapat memengaruhi komitmen kerja guru.
- b. Bagi Guru: Hasil penelitian ini juga dapat digunakan untuk memotivasi guru dalam mencapai prestasi yang lebih baik. Dengan memahami bagaimana motivasi berprestasi dapat mempengaruhi komitmen kerja guru, guru dapat diberikan dukungan yang lebih baik untuk meningkatkan kerja mereka.
- c. Bagi Peneliti Lainnya: Peneliti lain dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai dasar untuk mengembangkan program pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik bagi guru. Ini termasuk pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi dan komitmen kerja guru.