

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan yang merupakan sarana melaksanakan tujuan pendidikan dengan melaksanakan proses pembelajaran. Artinya bahwa sekolah sebagai sebuah organisasi membutuhkan orang-orang profesional dalam mengelola pelaksanaan pendidikan agar proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik, sehingga apa yang dicita-citakan tercapai dengan baik. Selanjutnya Mulyasa (2005:54) menyebutkan sekolah juga harus mampu mencermati kebutuhan peserta didik yang bervariasi, keinginan tenaga kependidikan yang berbeda, kondisi lingkungan yang beragam, harapan masyarakat yang menitipkan anaknya pada sekolah agar kelak biasa mandiri, serta tuntutan dunia kerja untuk memperoleh tenaga yang produktif, potensial dan berkualitas dan selanjutnya sekolah mendidik, mengajari dan melatih anak-anak ini melalui bantuan guru.

Guru merupakan tenaga profesional di sekolah bahkan dapat dikatakan bahwa guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Menurut Adler (1982:63) guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Dari itu boleh dikatakan tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan sekolah akan gagal dalam mencapai tujuan.

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berkewajiban: (a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran, (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni, (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika, dan (e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Pemerintah pada dasarnya telah lama mempunyai komitmen untuk memajukan pendidikan di Indonesia. Boleh dikatakan semenjak Indonesia merdeka, hal ini terlihat dari isi Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea IV, yang menyebutkan bahwa pemerintah wajib mencerdaskan kehidupan bangsa. Selanjutnya tahun 2003 melalui Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) No 20 tahun 2003 Bab II Pasal 3 kembali menegaskan tentang komitmennya terhadap kemajuan pendidikan dimana dalam hal ini disebutkan bahwa 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 bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Uraian ini menggambarkan betapa pentingnya pendidikan itu dalam memajukan peradaban suatu bangsa,

dengan demikian sudah saatnya pendidikan dimajukan secara menyeluruh. Oleh karena itu, pemerintah terus berusaha membangun sektor pendidikan secara baik dan merata di seluruh tanah air dengan terencana, terarah dan bertahap serta terpadu dengan keseluruhan pembangunan kehidupan bangsa, baik ekonomi, IPTEK, sosial maupun budaya. Hal ini dilakukan agar Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia mampu bersaing dengan SDM dari Negara lain. Artinya peran pendidikan pada pembangunan nasional adalah dapat menciptakan SDM yang berkualitas dan bermartabat yang dapat membangun bangsa Indonesia ke arah yang lebih baik di masa depan. Untuk mewujudkan cita-cita pendidikan yang luhur ini tidak lepas dari peran serta sekolah, dimana sekolah adalah suatu lembaga pendidikan tempat terjadi proses pembelajaran. Dalam proses pembelajaran tersirat adanya satu kesatuan kegiatan yang tidak terpisahkan antara peserta didik yang belajar dan guru yang mengajar. Kegiatan utama di sekolah adalah kegiatan pembelajaran sehingga semua aktifitas sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Guru merupakan tulang punggung dalam memberhasikan siswa, tanpa guru yang baik sia-sialah cita-cita pendidikan.

Betapa mulianya tugas dan tanggung jawab seorang guru bila betul-betul memiliki komitmen yang tinggi dalam memberhasikan pendidikan. Karena komitmen merupakan suatu kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan yang sudah dibuat. Dimana dalam mencapai tujuan ini selalu berupaya mencari solusi agar apa yang diharapkan dapat tercapai. Menurut Luthans (2006:249) komitmen adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Hal ini menjelaskan

bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan usaha sebaik mungkin dalam bekerja agar visi dan misinya tercapai.

Schatz dalam (Hasan, 2007:21) mengatakan bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya. Tanpa ada suatu komitmen tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Komitmen yang tinggi terhadap tugas dapat menimbulkan motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan penuh keikhlasan. Sehingga seseorang yang sudah memiliki komitmen akan lebih senang dan tetap mempunyai niat untuk tetap ikut dalam organisasi atau tidak mempunyai niat untuk meninggalkannya. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan mampu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik yang patut ditiru dan digugu oleh siswanya. Ciri guru yang memiliki komitmen yang tinggi adalah menyayangi siswanya seperti anaknya sendiri, melayani kebutuhan siswanya dengan sepenuh hati, membimbing dengan baik, mengajar dengan ikhlas serta melatihnya dengan tulus sampai pintar. Selain itu guru juga mampu merancang dan membuat bahan pembelajaran, membuat program pembelajaran, hadir sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, merancang media pembelajaran serta menguasai materi dengan baik.

Namun pada kenyataannya masih ada beberapa guru belum memiliki komitmen melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya dengan baik. Dibeberapa tempat kita dengar peristiwa bahwa guru menunjukkan perilaku yang tidak terpuji dengan melakukan kekerasan dengan memukul dan menampar anak didiknya, dan bahkan ada yang melakukan pelecehan seksual terhadap anak didiknya. Pada bulan Juli 2014 yang lalu beberapa massmedia televisi dan hampir semua media televisi di Indonesia, misalnya: Metro TV, TV One, RCTI, dan SCTV memberitakan tentang kejadian pelecehan seksual di salah satu sekolah di Jakarta

yaitu Jakarta International School (JIS), dan melalui mas media cetak lokal yaitu Sinar Indonesia Baru (SIB) pada tanggal 22 Agustus 2014 pada halaman 7 kolom 4 memberitakan seorang guru agama melakukan pelecehan seksual di sebuah Sekolah Dasar di Tanjung Balai. Kejadian tersebut di atas merupakan potret guru yang belum menunjukkan komitmen dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru yang patut diteladani.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan pada bulan September 2014 yang lalu di beberapa SMA Negeri Kabupaten Samosir, ditemukan beberapa orang guru yang sering datang terlambat. Ketidaktaatan guru dalam melaksanakan tugasnya tampak dari ketepatan guru dalam menggunakan waktu belum terlaksana dengan baik, dimana masih ada juga beberapa guru terlihat masih ngobrol di kantor dan sebahagian di kantin padahal lonceng jam pembelajaran sudah dimulai. Sama halnya juga ketika jam pulang dimana guru sudah memulangkan siswanya sebelum waktu pulang atau sebelum lonceng berbunyi.

Bersumber dari wawancara yang dilakukan dengan wakil kepala sekolah bagian kurikulum, masih ditemukan guru yang belum membuat rencana program pembelajaran (RPP) padahal himbauan dan arahan dari kepala sekolah telah beberapa kali disampaikan, namun tetap tidak dihiraukan. Ada sebahagian telah mengumpulkan itupun hasil foto copian dari temannya yang lain bahkan hasil down-load dari internet, dimana isi materinya terkadang tidak berhubungan atau tidak menyambung dengan materi yang diajarkan, akibatnya guru ketika mengajar tidak lagi menggunakan RPP tetapi mengajar dengan konsep sendiri, sehingga RPP hanya digunakan untuk melengkapi administrasi bila kepala sekolah atau pengawas menanyakannya tentang kelengkapan belajarnya. Gambaran ini menunjukkan bahwa sebahagian guru di SMA Negeri Kabupaten Samosir belum disiplin dalam

melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya kepada siswa, dan dalam tanggungjawabnya sebagai guru. Hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru, bahwa kepemimpinan kepala sekolah masih kurang dalam mengelola sekolah termasuk dalam membimbing pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam mengelola keuangan sering tidak terbuka misalnya dalam penggunaan dana biaya operasional sekolah (BOS). Bila guru mencoba menanyakan, maka kepala sekolah langsung marah-marah menjawabnya dan bahkan sebaliknya justru mempertanyakan kinerja guru tersebut dimana hal ini dilakukan adalah untuk mengelak menjawab pertanyaan guru tersebut. Demikian juga dalam memilih dan memberikan tugas tambahan kepada guru, sering tidak obyektif, pengangkatan dilakukan bukan berdasarkan kemampuan dan prestasi yang dimiliki guru tersebut. Tetapi dilakukan dengan cara kedekatan dan hubungan famili dan hubungan kekeluargaan terhadap kepala sekolah. Bahkan tidak jarang terjadi bila ada guru yang berprestasi sering disingkirkan karena dianggap saingan dalam menduduki jabatan kepala sekolah. Jelaslah bahwa keadaan ini menunjukkan gambaran kepemimpinan kepala sekolah belum baik dan benar. Selanjutnya ketika mengamati di ruangan kelas masih terlihat siswa menulis di papan tulis sementara gurunya tidak nampak di dalam kelas dan sebagian siswa ribut dan keluar masuk ruangan tanpa alasan tertentu, ketika ditanya mereka menjawab gurunya tidak tahu entah kemana perginya. Ada juga terlihat guru berada di dalam kelasnya hanya mengobrol dengan siswa sedangkan buku tidak ada terlihat di atas meja guru tersebut, sehingga timbul pertanyaan apakah guru ini mengajar tanpa menggunakan buku penuntun berupa RPP? Atau hanya mengobrol saja dengan siswanya menghabiskan waktu menunggu jam pembelajaran selesai?

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara dengan kepegawaian ada beberapa orang guru yang golongannya sudah harus naik dari keadaan sekarang. Hal ini terjadi karena guru yang bersangkutan tidak memperdulikannya, padahal sudah dilakukan himbauan agar setiap guru yang hendak mengurus kenaikan pangkat untuk melengkapi berkas-berkasnya, namun guru tersebut tidak menghiraukan tanpa memiliki alasan. Hal ini menunjukkan guru tersebut kurang memiliki motivasi kerja dan boleh dikatakan bahwa motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Samosir masih rendah.

Fenomena seperti yang diuraikan di atas 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 sekarang 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.

Ada beberapa tipe/ dimensi komitmen dalam organisasi, menurut Luthans (2006:248) komitmen dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu: (1) *Komitmen afektif* yaitu keterlibatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi; (2) *Komitmen kelanjutan* yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit; dan (3) *Komitmen normatif* yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Hal yang senada Mayer dkk dalam Sopiah (2008:157) juga membagi komitmen atas tiga dimensi, yaitu (1) *Affektive commitment*, yaitu terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional; (2) *Continuance commitment*, hal ini muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain; dan (3) *Normative commitment*, yaitu timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Dari ketiga dimensi komitmen di atas, dimensi afektif harus dimiliki oleh guru dengan pertimbangan agar guru merasa bahwa dia adalah juga merupakan bagian daripada sekolah sehingga dalam melaksanakan tugasnya terlibat langsung dengan demikian guru tersebut akan bekerja dengan sepenuh hati dan tulus ikhlas. Komitmen afektif merupakan keterlibatan emosional dalam pelaksanaan tugasnya sebagai seorang guru dengan mampu menunjukkan tingkah lakunya sebagai seorang pribadi yang patut ditiru dan digugu. Guru yang memiliki komitmen akan memiliki disiplin kerja, persepsinya tentang kepemimpinan kepala sekolah membuat dia tetap komit, dan memiliki motivasi diri yang tinggi.

Guru yang memiliki disiplin kerja akan menjalankan tugas pengabdianya dengan baik dengan berusaha mencapai tujuan pendidikan, hadir di sekolah tepat waktu, mengajar di depan kelas tepat pada waktunya dan menggunakan RPP sebagai panduan, membuat perangkat pembelajaran seperti RPP dan Silabus. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah menjadikan guru semakin semangat dan gigih untuk menjalankan tugasnya. Berusaha berkomunikasi dengan kepala sekolah baik menyangkut anak didik maupun dalam hal urusan yang

berhubungan dengan diri guru seperti kenaikan pangkat dan sertifikasi guru. Guru yang memiliki motivasi kerja akan menjalankan tugasnya karena adanya dorongan dari hati untuk tetap memberikan yang terbaik. Fenomena tentang menurunnya komitmen guru tersebut tentu dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi rendahnya komitmen guru dapat meliputi yakni: kurangnya kesadaran guru akan keprofesionalisannya, gaya kepemimpinan kepala sekolah, kurang mampu mengendalikan stres, kurangnya kerjasama dalam tim kerja, kurang mampu mengambil keputusan, kurangnya disiplin dalam diri guru, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, kurang memiliki motivasi.

Menurut David dalam (Minner 1997:342) ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu (1) faktor personal, misalnya tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian; (2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, dan tantangan dalam pekerjaan; (3) karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi; dan (4) pengalaman kerja atau profesionalisme anggota dalam organisasi. Sementara Steers dalam (Sopiah 2008:164) mengemukakan ada tiga hal yang dapat mempengaruhi komitmen yaitu (1) faktor personal yang meliputi; job expectations, psychological contract, job choice (2) faktor organisasi meliputi initial work experience, job scope, supervision, goal consistency organizational; dan (3) faktor non organizational, yang meliputi availability of alternative jobs. Lebih lanjut Colquitt, LePine, Wasson, (2009:34) menjelaskan hal hal yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *individual mechanisms (cara kerja seseorang) yaitu berupa variabel : Job Satisfaction (kepuasan kerja), Stress (beban/tekanan kerja), Motivation (motivasi), Truste Justice & ethics (kepercayaan terhadap keadilan), dan*

Learning & Decision Making (kemampuan pengambilan keputusan). Selanjutnya dijelaskan variabel yang mempengaruhi *individual mechanisms* atau cara kerja seseorang adalah: (1) *Organizational Mechanisms* (mekanisme pekerjaan seseorang, yaitu *organizational culture* (budaya organisasi) dan *organizational struktur* (struktur organisasi); (2) *group mechanisms* (mekanisme kelompok), yaitu : *leadership styles and behaviors* (gaya dan perilaku kepemimpinan), *Leadership Power & Influence*, (kekuatan pemimpin dan pengaruhnya) *Teams Processes*, (tim kerja) *Teams Characteristics* (karakter dari tim); (3) *individual characteristics* (atau karakter individu) yaitu berupa: *Personality & Cultural Values* (kepribadian dan nilai budaya seseorang); dan (4) *Ability* (kemampuan seseorang).

Dari beberapa pendapat ahli tersebut di atas tentang faktor yang mempengaruhi komitmen afektif, maka ada beberapa faktor yang diprediksi yang dapat mempengaruhi komitmen afektif diantaranya: disiplin, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif guru. Dimana guru yang mempunyai disiplin yang tinggi akan hadir di sekolah tepat waktu dan pulang tepat waktu juga. Sedangkan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menjadikan guru tersebut lebih patuh terhadap perintah kepala sekolah. Demikian juga halnya dengan motivasi kerja yang tinggi dari guru akan menjadikan guru tersebut mengajar lebih baik dengan menunjukkan keseriusan dan tanggungjawabnya terhadap tujuan yang sudah disepakati. Oleh karena itu untuk mengkaji lebih jauh pengaruh disiplin kerja, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul ” Pengaruh Disiplin Kerja, Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan

Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru di SMA Negeri Kabupaten Samosir”

B. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan hal-hal dikemukakan dalam latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi masalah:

1. Apakah profesionalisme guru berpengaruh terhadap komitmen afektif?
2. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen afektif?
3. Apakah pengendalian stres berpengaruh terhadap komitmen afektif?
4. Apakah tim kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif?
6. Apakah keadilan berpengaruh terhadap komitmen afektif?
7. Apakah pengambilan keputusan berpengaruh terhadap komitmen afektif?
8. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif?
9. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen afektif?
10. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif?
11. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen afektif?
12. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif?
13. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
14. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan alasan objektif dan subjektif dapat diketahui bahwa banyak faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi komitmen afektif. Namun dalam penelitian ini faktor tersebut dibatasi pada faktor disiplin kerja, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMA Negeri se-Kabupaten Samosir.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Samosir?
2. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja di SMA Negeri Kabupaten Samosir?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif guru di SMA Negeri Kabupaten Samosir?
4. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen afektif guru di SMA Negeri Kabupaten Samosir?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif guru di SMA Negeri Kabupaten Samosir?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Samosir.

2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Samosir.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen afektif guru di SMA Negeri Kabupaten Samosir.
4. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru di SMA Negeri Kabupaten Samosir.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif guru di SMA Negeri Kabupaten Samosir.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

1. Memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa disiplin dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.
2. Memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.
3. Memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru.
4. Memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru.
5. Memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap komitmen afektif guru.

b. Manfaat praktis

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi dinas pendidikan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja para guru, memperbaiki kepemimpinan kepala sekolah dan memberikan motivasi kerja guru di lingkungannya.
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah bagaimana meningkatkan disiplin kerja, kepemimpinannya dan motivasi kerja guru serta komitmen afektif guru dalam mengelola sekolah.
3. Sebagai sumbangan pemikiran bagi guru agar dapat meningkatkan komitmen afektifnya yang lebih baik dalam proses pembelajaran.
4. Sebagai bahan pemikiran bagi peneliti berikutnya, untuk dapat dipergunakan sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari