

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berbicara tentang pendidikan tentu bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam berbagai dimensi. Menurut Ambarita (2012:20) dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional 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 kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan sebagai upaya sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia yang berfungsi menumbuhkan kreatifitas peserta didik, menjaga kelestarian nilai-nilai insani dan illahi, menyiapkan tenaga-tenaga kerja produktif dan memiliki metode (Abdul, dkk, 2012:65). Pendidikan bukan hanya sekedar penguasaan materi dari setiap mata pelajaran, namun lebih dari itu diharapkan pendidikan dapat menghasilkan orang yang mampu mengaktualisasikan seluruh potensinya secara optimal. Potensi yang telah diaktualkan itu, seseorang dapat mendayagunakan serta menggali seluruh potensi alam dan lingkungannya secara produktif dan kompetitif, sehingga ia mampu memenuhi kebutuhannya serta bersaing dan menjawab tantangan yang dihadapi dalam masyarakat dinamis tersebut. Semua ini dapat diperoleh lewat pendidikan

yang berkualitas. Pendidikan bukan sekedar proses pengayaan intelektual, tetapi juga menumbuhkan benih-benih adab manusia untuk mengecembahkan kualitas luhur kemanusiaan (Sagala, 2013:2).

Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan sebuah bangsa. Mencerdaskan kehidupan bangsa akan dimulai dari pendidikan. Pemerintah terus berusaha memprioritaskan pembangunan dibidang pendidikan, khususnya kualitas pendidikan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Lembaga pendidikan mempunyai fungsi utama menyediakan lulusan, bukan saja dalam jumlah banyak tetapi juga berkualitas dan disiplin tinggi, mampu menjadi dinamisator, inovator, motivator dan penggerak pembangunan serta memproduksi tenaga-tenaga kerja yang berkualitas untuk berbagai jenis dan tingkatan keahlian. Berkenaan dengan itu, maka layanan terhadap masyarakat yaitu mahasiswa harus ditingkatkan baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya.

Guru SMP dituntut melaksanakan tugas pembelajaran sebagai tugas rutin dan dituntut memiliki jiwa inovatif dan kreatif. Namun pada kenyataannya, guru lebih mengutamakan bekerja untuk pemenuhan kebutuhan kesejahteraannya dari pada melaksanakan tugas pembimbingan terhadap siswa. Di samping itu, ada pula kendala yang berkaitan dengan sistem birokrasi pelaksanaan tugas guru yang lebih banyak memacu kurang gairahnya mereka terhadap inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Sekolah pada hakikatnya pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Sekolah tidak diadakan untuk melayani dirinya sendiri, tetapi melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang

memungkinkan, setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya melalui proses pendidikan.

Penelitian tentang komitmen organisasi yang dilakukan oleh Wong, dkk (2002:132) yakni,

Penelitian yang dilaksanakan terhadap 295 karyawan pada perusahaan *joint venture* di China (RRC). Adapun tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif karyawan. Data dikumpulkan dari karyawan bagian produksi, supervisor, karyawan bagian teknik, dan karyawan bagian administrasi pada empat pabrik di Propinsi Guandong, sebuah propinsi di bagian selatan RRC. Keempat pabrik ini adalah pabrik pembuatan tas dan dompet. Karakteristik karyawan adalah sebagai berikut : 36,6% karyawan laki-laki dan 63,4% karyawan wanita, rata-rata umur sampel adalah 25 tahun, 65% berstatus sudah menikah, dan sisanya belum/tidak menikah, 19,3% sampel adalah pekerja lokal, 15,3% berasal dari kota lain di Propinsi Guandong, dan 65,4% berasal dari propinsi-propinsi lain. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa (1) *distributive justice*, *procedural justice* dan *perceived job security* mempengaruhi trust dalam organisasi juga mempengaruhi komitmen afektif serta berimplikasi pada *turnover intention*, dan (2) *perceived job security* secara langsung mempengaruhi komitmen afektif dan *turnover intention*.

Komitmen guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah. Apakah dengan bangga, terpaksa atau hanya pemenuhan tanggung jawab secara moral saja. Jika setiap guru mempunyai komitmen kuat pada sekolah maka apa yang terjadi di sekolah baik berupa kendala, tantangan tidak akan menyurutkan semangat untuk mempersembahkan yang terbaik, mewujudkan tujuan dan nilai sekolah yang diyakininya serta cenderung tinggal dalam sekolah.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan masa depan organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau

kelompoknya dan tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik.

Sopiah (2008:155) menyatakan bahwa, “Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi”. Hal ini sejalan dengan konsep yang diadaptasi dari pendapat Blau & Boal (dalam Sopiah, 2008:155) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Persoalan komitmen merupakan persoalan terpenting dalam suatu organisasi, yang membawa pengaruh besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, permasalahan komitmen merupakan masalah yang sangat perlu untuk diselesaikan. Pentingnya masalah komitmen afektif sesungguhnya untuk menjawab persoalan emosional guru, identifikasi guru pada organisasi sekolah, dan menjawab persoalan mengenai tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas. komitmen menjadi salah satu perhatian utama dalam informasi global, di mana entitas bisnis dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan bisnis eksternal dan internal yang selalu berubah.

Komitmen afektif terhadap organisasi mempunyai penekanan pada individu dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen terhadap organisasi akan menimbulkan kepatuhan setiap individu terhadap aturan-aturan organisasi.

Kepatuhan terhadap organisasi akan mempermudah pelaksanaan program dan kebijakan sekolah.

Komitmen afektif mengacu pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat, melanjutkan keanggotaannya pada suatu organisasi karena mereka ingin melakukannya atau dengan kata lain anggota menyukai organisasi. Mereka menyebutkan pula bahwa ada tiga penyebab atau faktor yang menimbulkan komitmen afektif anggota pada organisasi, yakni karakteristik individu, struktur organisasi, dan pengalaman kerja.

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional guru, identifikasi dan keterlibatan guru di dalam sekolah. Menurut Prabowo dan Wardoyo (2004:88), “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 faktor emosional, seorang guru dengan komitmen afektif akan bertugas dengan perasaan senang dan menikmati perannya.

Menurut Rhoades, dkk (2001:825), “Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional individu terhadap organisasi yang menjadi penentu dedikasi dan loyalitas individu”. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi, mempunyai perasaan memiliki dan identifikasi yang kuat yang kemudian akan meningkatkan keterlibatan individu tersebut dalam aktivitas organisasi, kemauan

untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kehendak untuk menjaga organisasi.

Permasalahan yang terjadi di SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa adalah pada komitmen afektif guru. Indikasi komitmen afektif yaitu berkaitan dengan keterikatan emosional guru, identifikasi guru pada organisasi sekolah, keterikatan guru pada tujuan sekolah sebagai tanggung jawabnya. Idealnya komitmen efektif terwujud pada karyawan/guru yang memiliki keterikatan emosional, terwujudnya identifikasi guru pada organisasi sekolah, memiliki keterikatan dalam pencapaian tujuan sekolah.

Indikasi komitmen afektif guru yang rendah masih ditemukan bagi guru-guru di SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. Kenyataan ini tampak pada tanggung jawab guru dalam mengajar, guru meninggalkan murid pada saat jam pelajaran berlangsung, disaat-saat jam terakhir waktu jam akan pulang sekolah. Idealnya seorang guru maksimal dalam memberi materi pelajaran, guru bukan hanya mengajar, namun juga mendidik. Guru tidak hanya menjalankan tugas mengajar, namun diharapkan memiliki keterikatan emosional, rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga guru tidak hanya memenuhi kewajiban mengajar saja, namun bersedia meluangkan waktunya untuk kemajuan suatu organisasi/sekolah.

Meyer, dkk (2009:257) mengungkapkan bahwa, “Indikator komitmen afektif mencakup: 1) loyalitas, 2) Bangga terhadap organisasi ia bekerja, 3) Ikut andil dalam pengembangan organisasi, 4) Menganggap organisasinya adalah terbaik, 5) Terikat secara emosional pada tempat ia bekerja”.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Mei 2016 melalui wawancara dengan wakil kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa yang juga bertugas dibidang kesiswaan mengemukakan bahwa komitmen afektif guru masih rendah yang dibuktikan dengan : (1) Guru yang tidak peka untuk menggantikan di kelas yang tidak ada masuk guru saat jam pelajaran berlangsung, (2) Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan untuk tercapainya visi dan misi sekolah, yaitu masih ada guru yang meninggalkan murid pada saat jam pelajaran berlangsung, (3) Korupsi waktu jam mengajar, yaitu guru terlambat masuk ke dalam kelas, guru terlebih dahulu keluar kelas dengan memberi instruksi kepada siswa, apabila bel berbunyi siswa dan siswi baru boleh keluar kelas, (4) Guru belum sepenuhnya bisa mewujudkan peserta didik yang memiliki akhlak yang terpuji, sebagai contoh ada siswa yang ditemukan merokok, berkata yang tidak baik, berperilaku yang tidak sopan kepada guru.

Berdasarkan data rekapitulasi guru dari Kasubdis SMP Mei 2016 Dinas Pendidikan Deli Serdang untuk seluruh SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa mengenai komitmen afektif yaitu, (1) Kepedulian guru yang tidak peka untuk menggantikan di kelas yang tidak ada masuk guru saat jam pelajaran berlangsung, Kondisi dilapangan sekitar 10 orang atau rata-rata 6,13% (2) Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan untuk tercapainya visi dan misi sekolah, yaitu masih ada guru yang meninggalkan murid pada saat jam pelajaran berlangsung, sekitar 8 orang atau rata-rata 4,91%. (3) Korupsi waktu jam mengajar, yaitu guru terlambat masuk ke dalam kelas, guru terlebih dahulu

keluar kelas dengan memberi instruksi kepada siswa, apabila bel berbunyi siswa dan siswi baru boleh keluar kelas, sekitar 9 orang atau rata-rata 5,52% (4) Guru belum sepenuhnya bisa mewujudkan peserta didik yang memiliki akhlak yang terpuji, sebagai contoh ada siswa yang ditemukan merokok, berkata yang tidak baik, sekitar 20 orang atau rata-rata 12,27%. Data kadar kualitas komitmen afektif guru secara terperinci dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1. Data Kadar Kualitas Komitmen Afektif Guru

No	Person	Rata - rata %
1	8 orang guru	4,91%
2	9 orang guru	5,52%
3	10 orang guru	6,13%
4	20 orang guru	12,27%

Sumber: Dinas Pendidikan Deli Serdang Tahun 2016

Gambaran tersebut menimbulkan pertanyaan, apakah memang rendahnya komitmen afektif guru di SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa, padahal SMP Negeri Kecamatan Tanjung Morawa diharapkan memiliki standar yang sesuai dengan tujuan Pendidikan Nasional, lebih profesional bekerja sama menjalankan setiap program, rencana strategis sekolah serta ikut mendukung sepenuhnya mewujudkan visi misi sekolah ke arah yang lebih baik, Yang memiliki komitmen berkaitan dengan kesatuan janji dan kesepakatan bersama. Dapat dipahami bahwa komitmen merupakan pengaturan diri di dalam pekerjaan masing-masing atau keterikatan psikologis seseorang pada organisasi. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan dan keterlibatan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Mulyasa (2005:151), “Komitmen secara mandiri perlu dibangun pada setiap individu warga sekolah termasuk guru, terutama untuk menghilangkan setting pemikiran dan budaya kekakuan birokrasi, seperti harus menunggu petunjuk atasan dengan mengubahnya menjadi pemikiran yang kreatif dan inovatif”. Kemudian Coleman (2009:191-192) mengemukakan, “Esensi komitmen adalah menjadikan sasaran karyawan dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama, serta mempunyai keterikatan yang kuat dengan sasaran kelompok. Bagi karyawan yang hanya mempunyai komitmen karena insentif dan finansial”.

Berikut ini para ahli mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif, diantaranya dikemukakan oleh Colquit, dkk (2009:64) yaitu, “Komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya dan struktur organisasi, gaya dan perilaku kepemimpinan, pengaruh kepemimpinan, proses dan karakteristik tim, nilai budaya dan personal, kemampuan, kepuasan kerja, stres, motivasi, etika, dan pengambilan keputusan”. Sedangkan menurut Baron & Greenberg (2009:173),

Tingkat komitmen seseorang sangat ditentukan oleh 4 hal, yaitu (1) semakin tinggi tingkat tanggung jawab dan otonomi yang diberikan kepada seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, semakin menarik suatu pekerjaan bagi seseorang dan akan semakin tinggi komitmennya, (2) semakin terbukanya kesempatan bekerja di tempat lain, atau semakin terbukanya alternatif pekerjaan lain, akan berakibat pada semakin rendahnya komitmennya, (3) sifat-sifat pribadi seseorang, seperti tingkat rasa puas pada pekerjaan yang ada pada saat ini, berpengaruh pada tingkat komitmennya, (4) situasi organisasi, seperti kedekatan atau kebaikan pimpinan mampu membuat komitmen pegawainya menjadi tinggi, demikian halnya dengan perhatian organisasi terhadap tingkat kesejahteraannya.

Young (2008:178) menambahkan, “Ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional: kepuasan terhadap promosi,

karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, pertukaran ekstrinsik, pertukaran intrinsik, imbalan intrinsik, imbalan ekstrinsik”.

Kemudian Steers & Porter (2008:148) juga mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: “Faktor personal yang meliputi: *Job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Faktor organisasi yang meliputi: *Initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational* dan Faktor non organisasional”. Selanjutnya Stum (2008:188) juga menyebutkan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu: “Budaya sekolah, keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan”. Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu: Faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja (David dalam Minner, 2009:235).

Berdasarkan identifikasi yang telah dilakukan, maka terdapat 9 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu budaya sekolah, struktur organisasi, gaya dan perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, tantangan kerja, pendidikan, etika, penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan pengalaman kerja. namun pada penelitian ini, peneliti membatasi hanya tiga faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen afektif guru yang akan peneliti teliti yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja .

Berkaitan dengan persoalan komitmen, kepemimpinan merupakan salah satu topik yang menarik untuk diteliti. Topik ini menjadi pusat perhatian oleh berbagai kalangan, baik praktisi maupun akademisi. Banyak sekali bermunculan artikel, buku, dan penelitian mengenai topik ini. Kepemimpinan diyakini salah satu faktor penting yang mempengaruhi prestasi bawahan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang bersangkutan atau gaya pemimpin. Ada berbagai teori yang berusaha menjelaskan tentang perilaku pemimpin.

Menurut teori gaya kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh Burns (2008:340) yang membedakan antara kepemimpinan transaksional dengan kepemimpinan transformasional. Konsepsi kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burns. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, Bass (2008:345) mengatakan bahwa,

Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared, artinya pemimpin transformasional mengubah nilai-nilai pribadi untuk mendukung visi dan tujuan organisasi dengan mengembangkan suatu lingkungan di mana hubungan dapat dibentuk dengan membangun iklim kepercayaan agar visi dapat tercapai

Selanjutnya, secara operasional Bass (2008:355) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: *"Leadership and performance beyond expectations, artinya kepemimpinan dan kinerja harus melampaui harapan"*. Sedangkan Tracy and Hinkin (dalam Gill dkk, 2010:388) memaknai kepemimpinan transformasional yaitu,

The process of influencing major changes in the attitudes and assumptions of organization members and building commitment for the organization's mission or objectives, artinya Proses mempengaruhi perubahan besar dalam sikap dan asumsi anggota organisasi dalam membangun komitmen untuk misi atau tujuan organisasi.

Defenisi kepemimpinan dianggap sebagai proses mempengaruhi perubahan dalam perilaku dan asumsi dari anggota organisasi dan membangun komitmen untuk misi dan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi. seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

Komitmen menjadi salah satu perhatian utama yang dipengaruhi oleh salah satunya adalah motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi. Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan (Siswanto, 2008:122). Motivasi seseorang biasanya meliputi: Kinerja,

penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan (Sagir, 2008:97-99).

Faktor pendorong penting yang memotivasi manusia untuk bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Motivasi berkenaan dengan tujuan yang langsung menjadi arah tindakan. Tanpa tujuan yang jelas, sulit didapatkan motivasi yang kuat untuk mencapainya. Motivasi adalah kegiatan yang telah mendorong dan berkelanjutan (bertahan terus menerus) artinya tanda ada dorongan yang terus menerus, mustahil motivasi akan muncul (Usman, 2013:276). Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen adalah budaya sekolah. Budaya sekolah adalah keyakinan dan nilai nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan mereka sebagai warga masyarakat.

Pandangan lain tentang budaya sekolah dikemukakan oleh Zamroni (bahwa, “Budaya sekolah adalah suatu pola asumsi dasar, nilai keyakinan dan

kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh warga sekolah yang diyakini dapat mengatasi problema di lingkungan sekolah tersebut sehingga merupakan faktor dominan yang mempengaruhi komitmen guru”. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka sangat cukup alasan peneliti untuk melaksanakan penelitian Pengaruh tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Komitmen Afektif guru.

1.2. Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan itu, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut, yaitu: (1) Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang erat terhadap komitmen afektif Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa? (2) Apakah budaya sekolah memiliki pengaruh yang erat dengan komitmen afektif guru di SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa? (3) Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa? (4) Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa? (5) Apakah tantangan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa? (6) Apakah pendidikan memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa? (7) Apakah penghargaan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa? (8) Apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa? (9) Apakah etika memiliki

pengaruh terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa?

1.3. Batasan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, banyak variabel yang dapat mempengaruhi komitmen afektif guru, sehingga untuk lebih terarah dan terfokusnya penelitian ini, penulis perlu membuat suatu batasan masalah yang akan dikaji dan dianalisis dalam penelitian ini. Lingkup penelitian ini adalah komitmen afektif guru yang dipengaruhi oleh persepsi tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru.

Sedangkan subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Pembatasan masalah ini tidak berarti mengabaikan faktor lain akan tetapi lebih mempertimbangkan fenomena awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang masalah sebelumnya maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah persepsi tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa?

2. Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa?
3. Apakah persepsi tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa?
4. Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh persepsi tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa?
2. Pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa ?
3. Pengaruh persepsi tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa ?
4. Pengaruh budaya sekolah terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa ?
5. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap komitmen afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa ?

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoretis dan praktis.

1. Manfaat teoretis

- a. Memperkuat teori mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap komitmen afektif guru.
- b. Mendukung teori Colquitt, Bass, Yukl dan teori lainnya yang berhubungan dengan komitmen afektif.

2. Manfaat praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi Kepala Dinas Pendidikan Deli Serdang dalam meningkatkan komitmen afektif guru.
- b. Sebagai bahan masukan bagi pengawas dalam meningkatkan komitmen afektif guru.
- c. Sebagai bahan masukan bagi Kepala Sekolah dalam meningkatkan komitmen afektif guru.
- d. Sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya mengenai komitmen afektif guru.