

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu pendidikan merupakan prioritas utama dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa sehingga diperlukan manusia yang utuh, yaitu manusia yang tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan akan tetapi mempunyai kemampuan untuk berpikir rasional, kritis, dan kreatif. Dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dalam diri untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Berdasarkan undang-undang tersebut guru mempunyai peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan oleh karena itu guru diuntut agar mampu mengadaptasikan dirinya dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju pada saat sekarang ini agar ilmu dan keterampilan yang diberikan kepada siswa tidak ketinggalan oleh perkembangan ilmu itu sendiri. Profesi guru meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa dan melatih merupakan meneruskan dan mengembangkan kemampuan yang ada pada diri siswa. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang

guru dan dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak di usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Tujuan Pendidikan Nasional dalam UU Sisdiknas yang mengatur semua proses pendidikan termasuk di dalamnya mengatur tentang tujuan pendidikan yang tertuang dalam UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3 dikemukakan bahwa tujuan pendidikan nasional untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Semua itu dapat tercapai memerlukan peran yang dominan dari guru yang profesional. Tenaga pendidik yang profesional dapat terwujud apabila dalam melaksanakan tugasnya sudah memiliki kompetensi yang harus dipunyai. Upaya pemerintah untuk mencetak tenaga pendidik yang profesional sudah dilaksanakan dengan uji kompetensi guru baik dengan jalur portofolio ataupun PLPG, diharapkan dengan uji kompetensi akan dicetak guru yang berkualitas sehingga berdampak pada pengajaran dan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan.

Empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 seharusnya dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam bekerja, tetapi kenyataan di lapangan kinerja guru tidak sesuai yang diharapkan, hal ini disebabkan berbagai macam hal, baik faktor intern maupun ekstern dari guru yang bersangkutan dari faktor intern guru masih

banyak yang sibuk memikirkan urusan keuangan rumah tangga yang masih banyak hutang, kondisi kesehatan yang kurang baik, sedangkan faktor ektern masih banyak guru yang belum memaksimalkan diri dalam pengajaran, model pembelajaran yang menjemukan bagi peserta didik, guru juga masih enggan untuk meningkatkan potensi diri dengan menolak kompetisi guru berprestasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan saah satu guru SMP Negeri di Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai kinerja guru relatif rendah. Masih ada guru yang terlambat sekitar 2 dan 3 orang, begitu juga yang absen setiap hari masi ada paling sedikit 1 orang. Menurut data dari pembantu kepala sekolah bidang kurikulum, hanya 55% guru yang mempersiapkan, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan baik, 15% guru melakukan inovasi untuk pengembangan bahan ajar, 80% guru mengajar dengan cara yang masih monoton, dan sekitar 40% kemauan guru untuk mengembangkan potensi dan kualitas diri, sehingga masih minimnya prestasi siswa maupun kinerja guru.

Hasil uji kompetensi guru yang dilaksanakan tanggal 9–27 November 2015 yang dirilis oleh Sindonews.com tanggal 17 Desember 2015 menyebutkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mengungkapkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) sangat meprihatinkan. Dari 243.619 guru, rata-rata hanya mendapatkan nilai 44,5 atau di bawah rata-rata nasional. Lebih memprihatinkan lagi, hasil UKG untuk guru Bahasa Indonesia paling terendah dibanding dengan guru IPS, IPA, dan Matematika. Nilai maksimal pun tidak ada yang mencapai nilai 100 namun hanya 91,12. Menteri Pendidikan Anies Baswedan menyatakan, hasil yang menjadi perhatian utama ialah hasil UKG guru

Bahasa Indonesia jenjang SMP yang mendapat skor paling rendah yaitu 42, padahal Bahasa Indonesia adalah bahasa resmi bangsa.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) melihat hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) guru 2015 secara nasional masih rendah. Hasil rata-rata UKA 2015 yaitu 42,25 dengan nilai tertinggi 97,0 dan nilai terendah 1,0. Dikatakannya, hasil rata-rata UKA itu mencakup seluruh peserta (guru) dari jenjang TK sampai jenjang SMA.

Data jumlah guru SMP PNS menurut data “Serdang Bedagai dalam angka” menyebutkan bahwa jumlah guru SMP Negeri di Perbaungan Serdang Bedagai sebanyak 170 orang, laki-laki 218, Perempuan 810 berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Guru SMP Kota Serdang bedagai

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Diploma 3	40
2.	S1	110
3.	S2	20
TOTAL		170

Sumber: Serdang Bedagai dalam Angka 2017

Hasil UKG on line yang dilaksanakan secara nasional menunjukkan hasil yang kurang maksimal, karena yang lulus KKM 70 hanya kurang lebih 40% guru saja dari seluruh guru yang sudah mempunyai sertifikat guru profesional.

Pemerintah juga telah banyak memberikan perhatian terhadap peningkatan kualitas kinerja guru, dengan memberikan kesempatan beasiswa untuk meningkatkan jenjang pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi serta memberikan pelatihan–pelatihan, studi banding dan lain-lain, namun kenyataannya hasil tersebut belum maksimal. Karena kenyataannya pendidikan masih tetap bermasalah. Hal ini dilihat pada hasil penelitian Balitbang PDIP pada tahun 2014

menyatakan bahwa persentasi guru yang tidak layak sesuai dengan profesinya adalah sebagai berikut: guru SMA 32,9% guru SMP 35,9% dan guru SD sebesar 49,3%. Hal ini menandai rata-rata keseluruhan guru, mulai guru SD, SMP dan SMA rata-rata 39,4% belum profesional atau belum layak menjadi guru.

Studi awal yang dilakukan pada bulan Oktober sampai Januari 2017 SMP Negeri di Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai, menunjukkan bahwa pendidikan disini juga bermasalah. Ketidakpercayaan guru terhadap kepala sekolah kurang. Mereka menganggap kepala sekolah kurang adil dan kurang mampu menjaga keharmonisan anggotanya. Hal ini terlihat dari ketidaktaatan guru terhadap aturan yang dibuat sekolah, masih ada guru yang tidak membuat program pembelajaran, dan bahan ajar yang sudah ditentukan dengan tepat waktu. Hal lain ditemukan ketidak kompakn atau kebersamaan di antara guru masih kurang. Hal ini dilihat dari ketidak pedulian guru terhadap keadaan atau situasi yang ada di lingkungan sekolah. Sebahagian guru selalu ada yang pro kontrak terhadap situasi yang terjadi di lingkungan sekolah, misalnya dalam penegakan disiplin siswa maupun guru. Sering terjadi salah paham antara sesama guru yang tidak mengerti duduk permasalahan. Hal inilah yang membuktikan bahwa kemampuan manajemen kepala sekolah kurang jika kepala sekolah mampu memahami tugas dan perannya sebagai seorang kepala sekolah maka ia akan mudah dalam menjalankan tugasnya, terutama berkenaan dengan manajemen sekolah yang akan dikembangkannya. Bekal kemampuan dalam memahami kompetensi sebagai seorang kepala sekolah ini akan menjadi bekal dalam pelaksanaan kinerja yang harus dilakukannya. Ada banyak kompetensi kepala sekolah yang setidaknya harus sudah dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam

tugasnya sehari-hari disekolah yang dipimpinnya. Kompetensi yang dimiliki kepala sekolah adalah memahami bahwa sekolah adalah sebagai suatu system yang harus dipimpin, karena kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan. Jadi kepemimpinan kepala sekolah harus menunjuk kepada suatu proses kegiatan dalam hal memimpin, membimbing, mengontrol perilaku, perasaan serta tingkah laku terhadap orang lain yang ada dibawah pengawasannya.

Motivasi perlu dipelihara dan jaga, agar dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan sehingga dengan motivasi tersebut seseorang terus maju dan berkembang serta bekerja dengan baik untuk mencapai hasil yang semaksimal mungkin. Bila motivasi rendah maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau kinerja tidak maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri guru. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang, yang dapat dikembangkan sendiri, atau dikembangkan oleh orang lain dari luar. Dengan demikian guru sendiri harus mempunyai daya dorong yang berasal dari dalam dirinya untuk berprestasi dalam kariernya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih agar tujuan sekolah (tujuan pendidikan) dapat tercapai.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (McCormick, 1985: 268 dalam Mangkunegara, 2005: 94). Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam

organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada guru yang membuat guru tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005: 23).

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di lingkungan satuan pendidikan harus mampu mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Proses manajemen satuan pendidikan dominan ditangan kepala sekolah. Peran kepala sekolah dalam satuan pendidikan agak berbeda dengan organisasi lainnya. Menurut Soebagio (2000: 161) Peranan kepala sekolah dalam pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui peranan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerjaan yang akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam lingkungan satuan pendidikan selalu melibatkan upaya seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi perilaku para guru dalam suatu situasi. Kepala sekolah yang memiliki peran harus selalu memotivasi guru guna untuk mencapai tujuan sekolah.

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya juga berfungsi membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para tenaga pendidikan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis dan nyaman. Dalam suatu institusi kepuasan kerja itu harus memiliki, Gibson (1996: 181) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan negatif yang dipunyai individu

terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan kerja, teman sekerja. Apalagi guru dalam mengajar harus memiliki kepuasan kerja supaya adanya alat untuk mengintropeksi diri dalam hal yang lebih baik. Ketidakpuasan guru juga masih terlihat dari keterlambatan dan ketidakhadiran guru di sekolah masih terlihat tinggi. Hal ini disebabkan alasan karena beberapa guru tersebut mempunyai tugas tambahan di luar jam mengajar untuk menutupi kebutuhan hidup sehari-hari. Ketidakpuasan kebutuhan hidup inilah membuat mereka sering terlambat dan tidak hadir di kelas sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.

Realita tentang berlangsungnya proses pembelajaran di SMP Negeri di Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai ini memberikan gambaran bahwa adanya kesenjangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Artinya guru belum mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Menurut Glickman (dalam Burhanudin, dkk, 1995: 124) ciri-ciri guru yang memiliki komitmen, antara lain: (a) Tingginya perhatian terhadap siswa-siswi ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru terkait dengan perhatiannya kepada siswa dan siswinya, antara lain sebagai berikut: 1) Memberikan bimbingan. 2) Mengadakan komunikasi yang intensif terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik. (b) Banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan. Tugas guru merupakan tugas yang kompleks mulai dari mendidik, mengajar, membimbing dan sebagainya. Oleh karenanya guru harus memiliki banyak waktu dan tenaga untuk menunaikan kewajibannya yaitu sebagai guru tidak hanya

mendidik didalam kelas, tetapi juga disela-sela waktu di luar jam mengajar. (c) Bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain, pekerjaan menjadi guru adalah pekerjaan dibidang jasa. Terkait dengan tugas tersebut, para guru dibebankan dengan tugas-tugas sebagai berikut : a) Guru memiliki tugas profesional. Guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang kependidikan meskipun kenyataannya masih banyak dilakukan orang diluar kependidikan. b) Guru memiliki tugas kemanusiaan. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan disekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mapu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswa-siswinya. c) Guru memiliki tugas kemasyarakatan. Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat dilingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Jadi, ciri-ciri komitmen guru yang professional adalah guru-guru yang mempunyai komitmen tinggi, karena tipe guru semacam ini memiliki tanggungjawab yang tinggi serta komitmen yang tinggi. Ia benar-benar professional melalui peningkatan kemampuan secara terus menerus. Orang yang professional selalu mempunyai kemampuan untuk mengembangkan dirinya terus-menerus.

Menurut Mulyasa (2003: 151) menjelaskan bahwa 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. Senada dengan itu Colquitt (2009: 70) menyatakan

komitmen organisasi yaitu pekerja yang memiliki komitmen mengidentifikasi diri dengan organisasi, menerima tujuan dan nilai organisasi dan mau melakukan usaha ekstra atas nama organisasi. Seorang guru yang mempunyai komitmen tinggi akan memiliki kepedulian terhadap tugas, kebutuhan siswa, teman sejawat, atau atasan langsung. Ia punya komitmen terhadap tugas yang dibebankannya, termasuk tanggung jawab terhadap bangsa, negara dan sesama manusia. Pembentukan sikap seperti ini karena ia mendasarkan diri pada panggilan jabatan yang pada akhirnya ia juga bertanggung jawab terhadap sang pencipta. Jika hal ini terus dibiarkan maka pendidikan di daerah ini akan terus terpuruk yang mengakibatkan kemiskinan dan kemelaratannya, oleh karena itu perlu diambil tindakan agar kita bisa keluar dari permasalahan ini.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Minner (1992: 134) secara konseptual ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu: (1) suatu keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi; (2) kemauan untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan organisasi; (3) adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1993) mengajukan tiga model komitmen organisasional dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu: (1) komitmen afektif (*affective commitment*), adalah merupakan keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalankannya; (2) komitmen kontiniu (*continuance commitment*), adalah keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan karena tidak ingin kehilangan sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya; dan (3) komitmen normatif (*normative commitment*), adalah

keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena adanya tekanan dari pihak lain. Robbins (2000: 115) menjelaskan dalam ringkasan penelitian yang dilakukan dari 27 studi menunjukkan hubungan antara komitmen dan kinerja, komitmen afektif nampaknya berkaitan lebih kuat dengan organisasi. Studi menemukan bahwa komitmen afektif merupakan prediktor yang penting terhadap beberapa hasil.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan antara lain oleh Suparman (2007) berjudul analisis pengaruh peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah kabupaten sukamara propinsi kalimantan tengah, disimpulkan bahwa peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

Kartika, Kaihatu (2010: 34) yang berjudul analisa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Pakuwon Food Festival. Peneliti lain Liana (2012: 43) yang berjudul Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA di kabupaten Malang disimpulkan bahwa semua jalur adalah signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Lubis (2007: 47) dalam penelitiannya yang berjudul hubungan komitmen organisasi dan pengetahuan manajemen dengan kinerja kepala sekolah disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan pengetahuan manajemen berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja kepala sekolah dengan korelasi sebesar 0,540. Demikian pula Suddin (2010: 42) dalam penelitiannya yang

berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja Terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta, menyimpulkan tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian dan hasil UKG guru di atas, dapat diprediksikan bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sejauhmana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap komitmen organisasi guru perlu di kaji secara ilmiah melalui penelitian yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri di Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diketahui banyak faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, di antaranya: 1) Apakah komitmen organisasi guru berpengaruh dalam pencapaian tujuan pendidikan?, (2) Apakah guru-guru yang mengajar tidak mempunyai komitmen organisasi tinggi?, (3) Apakah guru tidak mempunyai pengalaman dalam mengajar?, (4) Apakah kepemimpinan kepala sekolah masi rendah?, (5) Apakah kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru?, (6) Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru?, (7) Apakah guru tidak mempunyai motivasi kerja?, (8) Apakah meningkatkan motivasi kerja sebagai salah satu upaya yang dapat meningkatkan komitmen organisasi guru?, (9) apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi?, (10) Apakah kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kepuasan kerja, (11) apakah

motivasi kerja berhubungan dengan komitmen organisasi guru?, (12) Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja?, (13) Apakah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berhubungan dengan komitmen organisasi guru?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, diketahui banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga perlu di batasi hanya pada faktor yang paling penting untuk diteliti yaitu: komitmen organisasi guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja di SMP Negeri di Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan permasalahan di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja di SMP Negeri di Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai?.
2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri di Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai?.
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri di Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai?.
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri di Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai?.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri di Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai?.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja di SMP Negeri di Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri di Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri di Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri di Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri di Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai.

1.6 Manfaat Penelitian

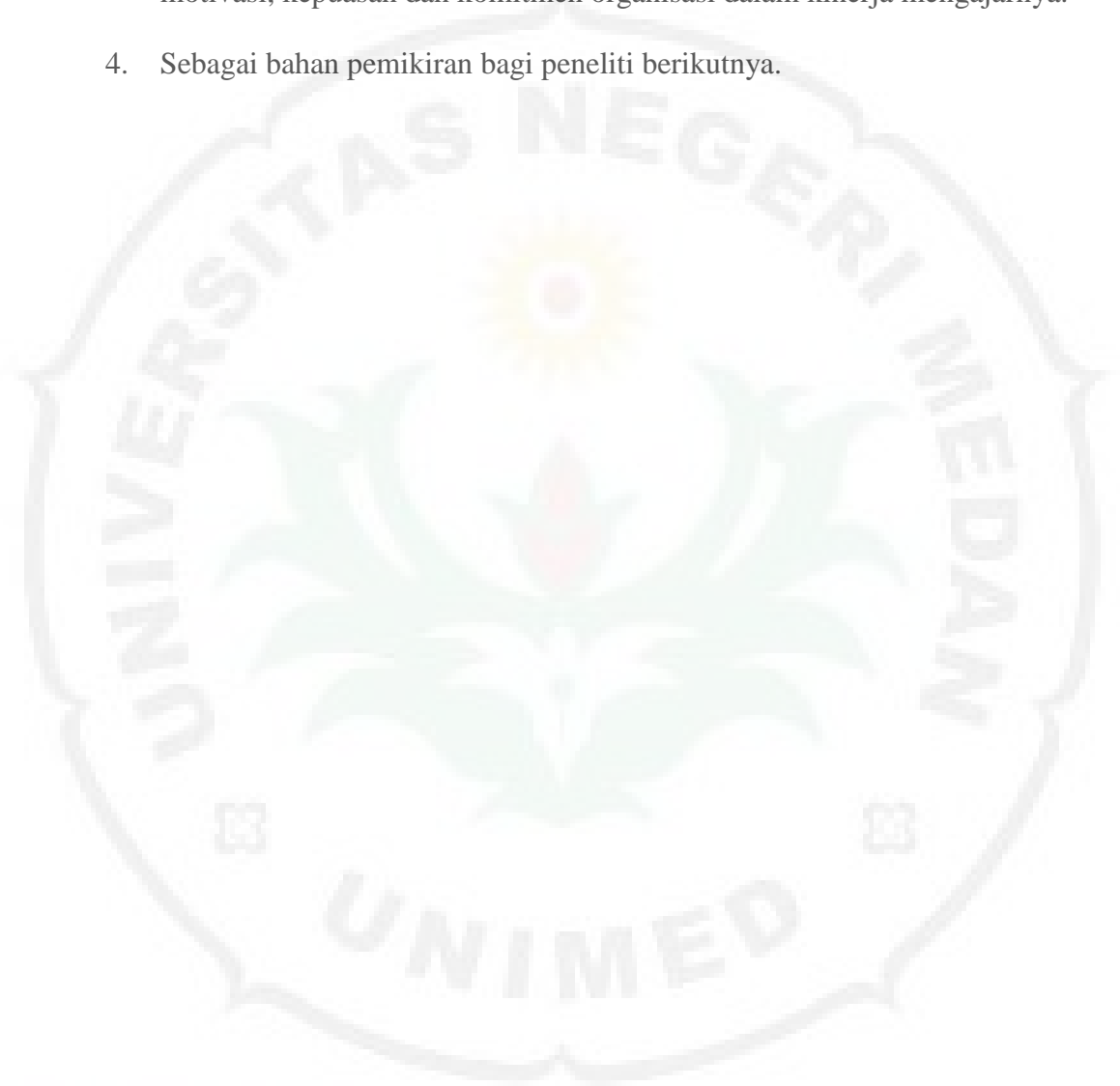
a. Manfaat Teoritis

Memberi informasi untuk pengembangan model manajemen terutama pada perilaku organisasi, khususnya teori kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru.

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi dinas pendidikan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasi di lingkungannya.
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah bagaimana meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

3. Sebagai sumbangan pemikiran bagi guru agar dapat meningkatkan motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi dalam kinerja mengajarnya.
4. Sebagai bahan pemikiran bagi peneliti berikutnya.



THE
Character Building
UNIVERSITY