

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menunjang kemajuan suatu Negara melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Peningkatan SDM dapat dilaksanakan pada lembaga-lembaga pendidikan, baik formal, informal maupun non formal. Bangsa yang maju adalah bangsa yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga mampu melahirkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Kemampuan untuk menemukan, melahirkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni tersebut, hanya dapat dilakukan melalui pendidikan. Dengan demikian, pendidikan merupakan kunci yang dapat mengangkat harkat dan martabat suatu bangsa, dan merupakan upaya strategis untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap mental (*attitude*) sumber daya manusia. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lain.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan dan suatu organisasi haruslah selalu mengikuti perkembangan dunia ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya, serta tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa dan layanan. Untuk memperoleh hasil tersebut agar sesuai dengan harapan, maka diperlukan sekolah yang mempunyai sumberdaya yang handal. Menurut Fattah (2003:1) bahwa Sekolah merupakan wadah tempat proses pendidikan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Ini menunjukkan bahwa Sekolah merupakan suatu organisasi yang berperan

dalam penyelenggaraan pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal terdiri dari beberapa komponen yang saling berkaitan, yaitu kepala sekolah, guru, pegawai, konselor, siswa, serta komite sekolah yang digolongkan sebagai sumber daya manusia yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Guru sebagai suatu asset sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam proses pembelajaran di Sekolah. Guru memiliki peran sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih bagi siswa, dan merupakan agen perubahan sosial (*agent of social change*) yang dapat mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku siswa menuju kehidupan yang lebih baik, dan mandiri. Tugas dan kewajiban serta tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik, ternyata merupakan pekerjaan yang tidak mudah. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru yang professional dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Hal ini disebabkan peranan guru dalam proses pembelajaran meliputi banyak hal, di antaranya sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, perencana, supervisor, motivator, dan konselor. Sebagai tulang punggung pendidikan, guru diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya demi tercapainya tujuan pendidikan. Guru yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada peserta didik, sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003.

Namun dalam kenyataannya, bahwa pendidikan di Indonesia masih belum menunjukkan perubahan ke arah yang lebih baik. Berdasarkan data dari *United National Development Projek* (UNDP) tahun 2008 menyatakan bahwa mutu

SDM Indonesia berada di urutan ke-109, dibandingkan dengan Brunai ke-27, Singapura ke-28, Malaysia ke-63, Thailand ke-81 dan Srilangka ke-104. Data ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan Indonesia masih rendah (<http://hdr.undp.org/en/statistics>). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Balitbang PDIP pada tahun 2007 menemukan bahwa presentasi guru yang layak sesuai dengan profesinya adalah sebagai berikut: guru SMA 67,1%, guru SMP 64,1%, dan guru SD sebesar 50,7%. Temuan ini menunjukkan rata-rata keseluruhan guru, mulai dari guru SD, SMP, dan SMA rata-rata 60,6% yang layak dan 39,4% belum profesional atau belum layak menjadi guru. Berdasarkan data tersebut, dapat dinyatakan masih banyak guru yang belum memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya sebagai guru. Hal ini akan memberi dampak terhadap kinerjanya dalam melakukan tugasnya sebagai guru. Hasil temuan UNICEF pada tahun 2008 juga menyebutkan bahwa tantangan yang muncul dalam pendidikan saat ini adalah masalah kualifikasi guru, metode mengajar yang efektif, manajemen sekolah, dan keterlibatan masyarakat dalam pendidikan.

Selain itu, bila diamati beberapa fenomena yang terjadi saat ini, masih banyak ditemukan keinginan guru untuk meningkatkan prestasi masih rendah, motivasi untuk mengembangkan materi pelajaran masih kurang, kemampuan guru untuk menghimpun materi pelajaran dari berbagai buku sumber masih rendah, minimnya penelitian-penelitian tindakan kelas yang dihasilkan guru, tulisan-tulisan dalam bentuk artikel yang dihasilkan guru dan diterbitkan dalam jurnal maupun media massa masih masih minim, sebagian guru masih menggunakan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) milik orang lain, mengajar tidak sesuai dengan program yang telah disusun, tidak mengajar sesuai dengan

bidang keahliannya akibat kurangnya guru sesuai dengan bidang yang dibutuhkan sementara bidang tertentu melebihi, masih senangnya guru-guru menggunakan waktu luang untuk mengobrol-ngobrol di kantin. Fenomena ini menunjukkan masih rendahnya motivasi dan komitmen kerja guru dalam mengembangkan diri dan melaksanakan tugas-tugasnya, walaupun perhatian terhadap guru telah ditingkatkan melalui sertifikasi guru sehingga disebut guru profesional. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan guru pada SMP Negeri 3 dan SMP Negeri 8 di Kecamatan Medan Kota menunjukkan bahwa komitmen kerja guru-guru masih relatif rendah. Hal ini terlihat masih banyak guru terlambat sampai di sekolah, hanya 40% guru mempersiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan baik, 30% guru melakukan inovasi untuk pengembangan bahan ajar, 65% guru mengajar yang cara yang masih monoton, serta sekitar 60% kemauan guru untuk mengembangkan potensi dan kualitas diri sehingga masih minimnya prestasi siswa maupun prestasi kerja guru.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka sudah merupakan prioritas untuk meningkatkan mutu pendidikan dan perbaikan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru yang profesional, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing. Guru tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya dukungan dari kepala sekolah sebagai pimpinan dan faktor pendukung lainnya yang dapat mempengaruhi keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, yang berasal dari faktor dari

dalam diri guru maupun dari luar dirinya. Salah satu faktor dari dalam diri yang sangat mendukung dalam melakukan perubahan ke arah peningkatan mutu adalah faktor komitmen guru. Komitmen merupakan keterikatan seseorang untuk melakukan sesuatu dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Caruana (dalam Purba, 2010:187) bahwa pengertian komitmen merupakan ikatan emosional untuk selalu memihak kepada organisasinya serta kemudian berupaya mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut, Schatz dan Schatz (1995:67) menyatakan bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya, tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sulit untuk terlaksana dengan baik. Seorang guru yang baik akan menetapkan komitmen pada dirinya untuk sanggup bekerja keras dan bertanggungjawab atas tugasnya. Ini menunjukkan bahwa komitmen merupakan keputusan seseorang terhadap dirinya sendiri untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bila guru memiliki komitmen untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, maka guru tersebut akan lebih berhasil dibandingkan dengan guru yang tidak mempunyai komitmen. Pernyataan ini didukung Allen dan Meyer (1997:15) yang memberikan asumsi bahwa komitmen individu terhadap organisasi merupakan bagian yang penting dalam proses individu di dalam organisasi itu sendiri. Tuntutan terhadap guru yang berkomitmen tinggi dalam sekolah merupakan sebuah kebutuhan, mengingat guru sebagai pelaksana dalam proses pembelajaran di Sekolah memegang peranan penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran.

Guru merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran, karena berhadapan langsung terhadap siswa. Tuntutan terhadap guru profesional haruslah dapat mengelola dan mengembangkan pembelajaran ke arah yang lebih baik dan menyenangkan. Untuk itu, seorang guru diharapkan dapat menjalankan tugasnya, baik sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing serta mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dalam peningkatan mutu pendidikan demi tercapainya tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan. Bila seorang guru memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, maka guru tersebut akan berusaha untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggungjawab sehingga kinerja akan meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Kinicki dan Veccio (1994:75) bahwa komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.

Kerja secara umum diartikan sebagai suatu kondisi yang dibutuhkan manusia. Seorang bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya sehingga melalui aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih baik, karena kebutuhannya terpenuhi. Melalui bekerja seseorang tidak semata mendapatkan penghasilan, tetapi banyak lagi aspek lainnya yang dapat dicapai dari pekerjaannya seperti, status sosial, penghargaan dan lain-lain. Bekerja juga mengandung arti melaksanakan sesuatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan (Assad, 1998: 46). Dengan demikian, komitmen kerja adalah kesadaran untuk melaksanakan kegiatan dalam bekerja pada suatu organisasi yang ditunjukkan oleh sikap, nilai, dan kebiasaan atau kelakuan dalam bekerja (Attawood and Dimmack, 1989:21).. Tingginya komitmen pekerja tersebut tidak terlepas dari rasa percaya akan

baiknya perlakuan manajemen terhadap mereka, yaitu adanya pendekatan manajemen terhadap sumber daya manusia sebagai aset yang berharga dan bukan semata-mata sebagai komoditas yang dapat dieksploitasi sekehendak manajemen, karena pekerja yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki nilai absensi yang rendah, memiliki masa kerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras, serta menunjukkan prestasi yang lebih baik (Dessler, 2001:58-67).

Komitmen kerja dapat terbangun dalam diri seorang guru. Komitmen kerja yang tinggi sering mempengaruhi kehidupan seseorang karena seseorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan lebih banyak memberikan waktunya untuk kepentingan pekerjaannya dengan cara menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dengan sebaik-baiknya, bahkan rela bekerja dengan waktu yang lebih panjang demi tercapainya tujuan organisasi. Seorang guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, akan mendayagunakan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi kemajuan Sekolahnya.

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson, (2009:8) bahwa komitmen 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, Newstrom (2007:195) menyatakan bahwa komitmen dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan manajemen Berdasarkan teori tersebut, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen. Grant yang dikutip Hurber (1996:145) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu pedoman, kelangsungan,

pembelajaran serta pemberian motivasi dalam mencapai tujuan dan prestasi. Penelitian yang dilakukan Brown, (2003:1) terhadap 361 orang karyawan Charlottesville Virginia City menemukan kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan (*relation-oriented leadership*) memberikan variasi yang besar terhadap komitmen afektif. Temuan penelitian Lumban Gaol (2012:107) bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru melalui motivasi kerja adalah 36,30%. Penelitian yang dilakukan Ambarita (2010:42) terhadap 284 orang dosen Universitas Negeri Medan menemukan kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Selain itu Siagian (2003:32) menyatakan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja. Kepemimpinan di dalam suatu organisasi hanya efektif jika kepemimpinan itu diterima orang lain. Dengan kata lain, kepemimpinan seseorang harus diakui dan diterima oleh para bawahannya sehingga wewenangnya untuk memimpin dan keinginan-keinginan yang hendak direalisasi sesuai dengan keinginan pimpinan tersebut. Bila guru menerima kepemimpinan kepala sekolah, maka akan meningkatkan motivasi kerja sehingga komitmen guru akan meningkat. Selain itu, Allen dan Meyer (1997:16) memberi asumsi bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan komitmen pada organisasi. Hal ini di dukung penelitian yang dilakukan Solin (2012:90) terhadap 56 orang guru menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen normatif guru.

Menurut Husaini (2008:275) kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan

untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dengan demikian, Kepemimpinan adalah suatu seni proses mempengaruhi orang lain sehingga mereka akan senang berusaha untuk mencapai tujuan, sehingga menyebabkan seorang merasa puas bila mampu menggerakkan maupun memberdayakan bawahannya untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Menurut Yulk (2007:8) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang agar memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfalisitasi upaya individu dan kolektif untuk tujuan bersama. Sedangkan, Rivai (2008:2) menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Stoner dan Freeman dalam Purba (2010:23) bahwa *“Leadership is the art of coordinating and motivating individual and group to achieve the desired end”* (Kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasikan dan pemberian motivasi terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu). Sedangkan, Goleman (2005:303). menyatakan kepemimpinan adalah kecakapan yang dapat membangkitkan daya cipta orang lain dan mengilhami mereka bergerak ke arah yang dikehendaki, (Maksud kecakapan diartikan adalah pencapaian prestasi, kepercayaan diri dan komitmen). Kousez dan Posner (2004:25) menyatakan kepemimpinan merupakan proses timbal balik antara mereka ingin memimpin dengan mereka yang memilih untuk mengikuti, artinya kepemimpinan merupakan hubungan antara orang-orang yang terpanggil untuk memimpin dan orang-orang yang memilih untuk mengikuti. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah

ilmu atau seni, proses mempengaruhi, motivasi, perintah, pengarahan, dan bimbingan oleh pimpinan terhadap bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Hoy dan Miskel (1982:258) menjelaskan tentang perilaku kepemimpinan merupakan hasil penyatuan dari dua fungsi, yaitu: (a) fungsi tugas (pencapaian sasaran), yaitu untuk memudahkan dan mengkoordinasikan usaha kelompok dalam memilih, memecahkan masalah bersama. Pemimpin akan memprakarsai gagasan, mencari dan memberi informasi atau pendapat, menjelaskan gagasan orang lain, dan menyimpulkan gagasan yang telah diterima bersama, dan (b) fungsi hubungan (pemeliharaan), yaitu pengembangan cara anggota kelompok bekerja bersama dan menekankan pada loyalitas terhadap kelompok secara keseluruhan. Pemimpin harus bersahabat, hangat, dan tanggap terhadap orang lain, dapat memancarkan perasaan yang dapat dirasakan dalam kelompok serta menyasikan dan memudahkan keikutsertaan orang lain. Seseorang yang mampu menjalankan kedua fungsi tersebut secara bersamaan akan berhasil menjadi pemimpin yang sangat efektif. Hal ini didukung Sagala (2009:154) bahwa pemimpin yang efektif hendaknya aktif tidak pasif, konsisten bukan inkonsisten, lebih memikirkan yang prinsip dibandingkan yang nonprinsip, powerfull dibandingkan lemah, dan komunikatif bukannya cerewet.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di Sekolah haruslah memahami kondisi dan keadaan sekolah sehingga ia akan dapat berhasil dalam kepemimpinannya apabila dia memahami sekolah tersebut sebagai suatu organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranannya sebagai kepala sekolah yang diberikan tugas tambahan dan tanggungjawab untuk memimpin. Kepemimpinan

seorang kepala sekolah dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja para bawahannya untuk mencapai sasaran yang maksimal. Penelitian Edmonds dalam Sagala (2007:90) memberi gambaran bahwa kemampuan kepala sekolah menjadi penggerak utama dalam pelaksanaan program sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah diharapkan dapat mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerja mencapai visi misi sekolah tanpa paksaan. Sebagai penggerak para guru, kepala sekolah harus mampu berperan sebagai pemimpin yang menggerakkan para guru agar kinerjanya meningkat. Hal ini didukung Sagala (2009:145) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang kuat dan tangguh serta memiliki komitmen yang kuat dalam menyelenggarakan program organisasi amat diperlukan dalam suatu organisasi. Dengan demikian, kepala sekolah dapat menentukan apakah suatu organisasi sekolah mampu mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan atau tidak sehingga kepemimpinan kepala sekolah merupakan rangkaian kegiatan penataan yang diwujudkan sebagai kemampuan mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan selalu memberi kesan yang menarik karena dalam kepemimpinan adalah suatu seni yang memerlukan gaya dan sikap dalam memimpin lembaga pendidikan. Kepemimpinan tidak ada yang baik untuk semua situasi, karena memiliki keunggulan dan kelemahan masing-masing. Untuk itu, kepala sekolah harus dapat menentukan dan menerapkan kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi agar dapat meningkatkan motivasi kerja bawahannya. Penelitian Diana (2007:27) menemukan kepemimpinan kepala sekolah

berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru, dengan besar sumbangan sebesar 17,5%. Hasil penelitian Lumban Gaol (2012:107) bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja guru. Besarnya pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara langsung terhadap motivasi kerja adalah 73,96%.

Motivasi yaitu dorongan atau keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Husaini (2008:250), menyatakan motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau *impuls*. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang dalam berperilaku. Dengan demikian, motivasi kerja dapat diartikan sebagai daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahliannya atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menggerakkan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan komitmen kerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi terhadap komitmen kerja seseorang tergantung seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja guru adalah satu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seluruh warga sekolah agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru

merupakan tenaga pendorong dan penarik dari dalam dan luar diri seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata yang akan menyebabkannya melakukan sesuatu serta berusaha mencapai tujuan pendidikan. Motivasi kerja guru muncul dikarenakan oleh rangsangan ataupun dorongan yang berasal dari luar maupun dari dalam diri seorang pengawas (Sinaga dan Masyitah, 2009:40).

Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru. Wahyusumidjo (1994:172) menyatakan keberhasilan seorang pemimpin menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi selain kewibawaannya juga terletak pada kemampuannya memotivasi orang lain. Pernyataan yang sama dikemukakan Schultz dan Ellen (1994:101) bahwa komitmen individu terhadap organisasi merupakan bagian yang penting dalam proses individu didalam organisasi itu sendiri. Ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan komitmen pada organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian tentang komitmen kerja guru dengan melakukan eksplorasi terhadap beberapa variabel, yang diprediksi mempengaruhi komitmen kerja guru, baik secara empiris dan konseptual, yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Dengan demikian, akan dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Kota.

B. Identifikasi Masalah

Seperti yang telah diuraikan pada teori sebelumnya dalam latar belakang masalah, banyak faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kerja guru. Hal ini akan mengundang sejumlah pertanyaan tentang factor-faktor yang berpengaruh

terhadap komitmen guru tersebut. Untuk itu perlu diidentifikasi, dan perlu dipertanyakan: Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja?, Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja?, Apakah gaya dan perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja?, Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen kerja guru?, Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru?, Apakah karakteristik tim berpengaruh terhadap motivasi kerja?, Apakah struktur organisasi, berpengaruh terhadap komitmen kerja guru? Apakah pengendalian stress berpengaruh terhadap komitmen kerja guru?, Apakah nilai budaya dan personal berpengaruh terhadap motivasi kerja?, Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru?, Apakah struktur organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja guru?, Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?. Apakah pengambilan keputusan berpengaruh terhadap komitmen kerja guru?, Apakah etika berpengaruh terhadap komitmen kerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang telah diuraikan di atas, terlihat banyak faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kerja guru sehingga penelitian perlu dibatasi, yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Pembatasan masalah ini dilakukan bukan berarti mengabaikan pengaruh dari faktor lain, akan tetapi lebih karena pertimbangan waktu dan kemampuan yang tidak memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel penelitian tersebut.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah seperti diuraikan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan, yaitu:

1. Bagaimanakah tingkat kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah di Kecamatan Medan Kota?
2. Bagaimanakah tingkat kecenderungan Motivasi Kerja guru di Kecamatan Medan Kota?
3. Bagaimanakah tingkat kecenderungan Komitmen Kerja guru di Kecamatan Medan Kota?
4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja?
5. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen kerja guru?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat kecenderungan Kepemimpinan Kepala Sekolah di Kecamatan Medan Kota.
2. Untuk mengetahui tingkat kecenderungan Motivasi Kerja guru di Kecamatan Medan Kota.
3. Untuk mengetahui tingkat kecenderungan Komitmen Kerja guru di Kecamatan Medan Kota.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja.

5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru.
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang baik untuk:

1. Secara teoretis

Memberi informasi untuk pengembangan model manajemen terutama pada perilaku organisasi, khususnya teori komitmen, kepemimpinan dan motivasi.

2. Secara praktis

2.1. Bagi Dinas Pendidikan dan para *stake holders* yang terkait, hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam merencanakan kegiatan yang dapat meningkatkan komitmen kerja guru.

2.2. Bagi kepala sekolah sebagai bahan Informasi untuk menentukan kebijak-an dalam meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tupoksi-nya, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. .

2.3. Bagi para guru untuk dapat meningkatkan komitmen kerjanya melalui peningkatan pengetahuan dan kemampuan, melalui pendidikan lanjut, maupun melalui penataran maupun mengikuti seminar-seminar.

2.4. Bagi peneliti lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.