

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, temuan dan pembahasan hasil penelitian sebelumnya, selanjutnya dapat diajukan beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Situasional memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Deli. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja. Dengan kata lain perubahan disiplin kerja secara langsung dapat ditentukan oleh kepemimpinan situasional.
2. Kepemimpinan Situasional berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi di SMP Negeri Kecamatan Medan Deli, dengan kata lain perubahan motivasi berprestasi secara langsung dapat ditentukan oleh kepemimpinan situasional. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi bawahannya terutama para guru
3. Kepemimpinan Situasional secara langsung berpengaruh terhadap Komitmen Afektif di SMP Negeri Kecamatan Medan Deli. Komitmen Afektif guru secara langsung dapat ditentukan oleh Kepemimpinan Situasional. Dengan kata lain komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang dipengaruhi oleh gaya seorang pemimpin.
4. Disiplin Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Komitmen Afektif guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Deli. Dengan kata lain perubahan komitmen afektif guru secara langsung dapat ditentukan oleh disiplin kerja.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru. artinya, sikap kesediaan dan kerelaan guru untuk mematuhi peraturan yang berlaku disekolah merupakan wujud nyata yang ditunjukkan guru dari tanggung jawab yang diembannya.

5. Motivasi Berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Afektif guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Deli. Dengan kata lain perubahan Komitmen Afektif guru secara langsung dapat ditentukan oleh Motivasi Berprestasi. Motivasi berprestasi dapat meningkat apabila seseorang mempunyai komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
6. Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif Guru melalui Disiplin Kerja di SMP Negeri Kecamatan Medan Deli. Dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan seseorang maka komitmen afektif guru akan tercapai yaitu dengan semakin meningkatnya disiplin kerja bawahan.
7. Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif Guru melalui Motivasi Berprestasi di SMP Negeri Kecamatan Medan Deli. Dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan seseorang maka komitmen afektif akan tercapai yang dapat dilihat dari motivasi berprestasi bawahan yang semakin meningkat.

5.2. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif pada komitmen afektif guru dalam melaksanakan tugas. Sekolah sebagai suatu organisasi pastinya akan selalu berusaha untuk menciptakan kondisi yang mampu mendorong para guru untuk mewujudkan

komitmen afektif terhadap organisasi. Disiplin Kerja dalam penelitian ini mampu meningkatkan motivasi berprestasi guru sebagai bawahan dari kepala sekolah. Tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap pemimpin akan mendukung dengan antusiasme dan penuh keyakinan. Hal ini menghasilkan pengalaman kerja positif yang dapat meningkatkan komitmen afektif guru.

Hasil penelitian ini bahwa Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi dapat digunakan untuk membentuk Komitmen Afektif guru SMP Negeri Kecamatan Medan Deli. Meskipun disadari bahwa penelitian ini belum sepenuhnya menjawab permasalahan yang dihadapi guru dalam institusi maupun proses pembelajaran, karena paradigma penelitian kuantitatif tidak dapat menjangkau secara keseluruhan informasi/data yang bersifat kualitatif. Misalnya dari seluruh aspek yang berhubungan dengan Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi dan Komitmen Afektif guru belum tergali secara kuantitatif.

Meskipun kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi merupakan variabel yang belum sepenuhnya memberikan informasi mendalam terhadap terbentuknya Komitmen Afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Deli, namun ketiga variabel tersebut dapat dijadikan sebagai faktor determinan yang mesti dipertimbangkan.

Berdasarkan hasil penelitian dalam rangka meningkatkan komitmen afektif, khususnya Komitmen Afektif guru SMP di Kecamatan Medan Deli diajukan implikasi penelitian sebagai berikut:

5.2.1. Implikasi Teoretis

Simpulan penelitian yang menyatakan: (1) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Disiplin Kerja, (2) Kepemimpinan Situasional berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi Berprestasi, (3) Kepemimpinan Situasional berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Afektif guru, (4) Disiplin Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Afektif guru, (5) Motivasi Berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Afektif guru. Temuan penelitian merupakan temuan tentang model teoretis Komitmen Afektif guru SMP yang dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori Komitmen Afektif guru, Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi. Jadi, peningkatan Komitmen Afektif guru SMP akan terjadi, jika Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Berprestasi ditingkatkan. Secara teoretis : (1) Komitmen afektif dapat meningkat melalui peningkatan kepercayaan guru, perasaan nyaman terhadap organisasi, rasa hormat dan loyalitas yang tinggi, (2) Kepemimpinan Situasional dapat meningkat melalui peningkatan memberitahu/mengarahkan, konsultasi, partisipasi dan delegasi kepada bawahan (3) Disiplin Kerja dapat meningkat melalui peningkatan hadir tepat waktu , ada tidaknya perhatian kepada karyawan, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, kemampuan karyawan, memiliki semangat kerja yang tinggi dan selalu kreatif dan inovatif, tercapainya sasaran kerja pegawai (SKP) dan (4) Motivasi Berprestasi dapat meningkat melalui keinginan untuk berprestasi unggul, keyakinan untuk sukses, bekerja keras dan bangga terhadap hasil yang dicapai, berusaha mencari umpan

balik atas segala pekerjaan, mendapatkan angka kredit sesuai yang diharapkan dan selalu bersedia mendengarkan pendapat orang lain sebagai masukan.

Dengan demikian, model teoritis komitmen afektif guru SMP yang ditemukan berdasarkan teori dan dukungan data empiris melalui pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat memberikan jawaban teoretis terhadap permasalahan Komitmen Afektif guru SMP.

5.2.2. Implikasi Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan Komitmen Afektif guru Sekolah Menengah Pertama (SMP). Komitmen guru dalam memberikan pengetahuan, tenaga serta pikiran kepada siswa adalah hal yang sangat penting guna mencapai tujuan pendidikan. Sebagai sumber daya sekolah, guru dituntut memiliki komitmen afektif yang tinggi agar dapat menjalankan fungsinya sebagai pengajar yang berdedikasi. Komitmen merupakan sikap guru dalam melaksanakan tugas yang sangat keras untuk melakukan atau mendukung tujuan pembelajaran. Tindakan atau janji untuk memenuhi kewajiban guru kepada seseorang atau sesuatu di masa datang merupakan tindakan seseorang yang berusaha sangat keras untuk melakukan kewajiban pada seseorang atau mendukung sesuatu dimasa depan. Komitmen afektif guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah. Dalam melaksanakan tugasnya apakah guru bangga, terpaksa atau hanya pemenuhan tanggung jawab secara moral saja. Jika setiap guru mempunyai komitmen afektif yang 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. Banyak guru khususnya berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebatas hanya melaksanakan tugas kedinasan untuk memenuhi kewajiban mengajar 24 jam pelajaran, dan jam dinas 40 jam dalam enam hari kerja, seperti yang terjadi di SMP Negeri kecamatan Medan Deli. Apalagi sekolah telah menerapkan kebijakan check clock menggunakan finger print untuk mendeteksi tingkat kehadiran guru. Tingkat kehadiran guru dengan finger print sinkron pada laporan bulanan SKP, sehingga target tahunan SKP dapat tercapai yang berdampak pada angka kredit ASN. Pemberlakuan peraturan ini cukup mempengaruhi perilaku para guru dalam memenuhi syarat yang ditetapkan sekolah dan Dinas Pendidikan dalam memenuhi Standart Kompetensi Pendidik (SKP).

Pola pembelajaran di kelas bukan lagi menjadi konsentrasi utama, mengajar hanyalah sekedar rutinitas yang pada akhirnya menciptakan situasi yang menjenuhkan. Karena setiap hari menerapkan metode pembelajaran yang sama dari semester ke semester, hingga tahun ke tahun berikutnya. Padahal siswa yang dihadapi tidak sama baik dalam kelas atau antar tingkatan. Meski pihak sekolah juga telah memfasilitasi para guru dengan perlengkapan mengajar, seperti infokus, internet, laptop, printer untuk mencari atau mengumpulkan materi-materi atau metode pengajaran yang dapat memenuhi kebutuhan siswa. Kendala fasilitas menjadi alasan kuno untuk memberikan pembelajaran yang menyenangkan dan memenuhi kebutuhan siswa saat ini misalkan, pembelajaran yang interaktif menggunakan multimedia, bermain, memberi penghargaan, materi ajar yang terbaru dari internet, informasi terbaru peluang-peluang kerja yang dapat

memberikan inspirasi siswa untuk berprestasi. Dan sebaliknya, terpenuhinya fasilitas belajar bukan merupakan jaminan bahwa pembelajaran dapat menghasilkan prestasi belajar, apabila sumber daya manusia yang ada dalam hal ini guru tidak bisa memaksimalkan.

Kondisi kontekstual di SMP Negeri Kecamatan Medan Deli yang ditandai dengan perilaku guru PNS yang menampilkan pembelajaran hanya sebagai rutinitas saja untuk memenuhi syarat mengajar 24 jam, dan kedinasan 40 jam. Tingkat keterlibatan guru PNS pada sekolah rendah, keinginan untuk mempersembahkan pembelajaran berkualitas kepada siswa tidak kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa SMP Negeri Kecamatan Medan Deli ini memiliki permasalahan dengan komitmen afektif gurunya. Komitmen afektif guru mengacu pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan guru terhadap sekolah.

5.2.3. Implikasi terhadap Guru

Untuk meningkatkan Komitmen Afektif guru, maka guru harus lebih terbuka untuk mau melakukan koreksi diri dengan meningkatkan Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi yang berkelanjutan.

Komitmen guru dapat 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.

Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja yang didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, bersemangat dalam melaksanakan, bersikap optimis, aktif dan percaya diri, mantab dan tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan, terbuka, tindakannya terarah sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Sedangkan guru yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah memiliki kecenderungan kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, bersikap apatis dan tidak percaya diri, ragu-ragu dalam mengambil keputusan, tindakannya kurang terarah pada tujuan.

Seorang guru dengan motivasi berprestasi yang tinggi cenderung memiliki dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan, dorongan untuk unggul, untuk berprestasi, untuk berusaha keras supaya sukses dalam upaya mencapai tujuan. Guru dengan Motivasi berprestasi memiliki dorongan internal individu yang merefleksikan sampai seberapa besar pentingnya sukses dan bernilai bagi dirinya dan orang lain. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung berorientasi pada orang disekitarnya, bersedia terbuka dalam berinteraksi dan berkomunikasi. Sedangkan guru dengan motivasi berprestasi rendah kurang memiliki dorongan untuk unggul, berprestasi dan bekerja keras. Guru dengan motivasi berprestasi rendah kurang berorientasi dan kurang terbuka pada orang disekitarnya.

Guru dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung terdorong untuk meningkatkan mutu pekerjaannya sehingga guru tersebut bekerja dengan cermat,

tuntas, dan hasil kerja yang dapat diterima. Guru dengan disiplin kerja yang baik dapat menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada dirinya terhadap peraturan yang ditetapkan. Guru dengan disiplin kerja yang tinggi selalu hadir tepat waktu, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki semangat kerja yang tinggi, kreatif dan inovatif dalam bekerja. Sedangkan guru yang memiliki disiplin kerja yang rendah tidak dapat meningkatkan mutu pekerjaannya, hasil kerja yang buruk, tidak patuh pada peraturan yang ditetapkan, tidak tepat waktu, memiliki semangat kerja yang rendah dan kurang kreatif dalam bekerja sehingga tidak bisa diandalkan oleh pimpinan.

5.2.4. Implikasi terhadap Kepala Sekolah

Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah juga ditentukan oleh peranan guru, sehingga perlu ditingkatkan Komitmen Afektif guru. Untuk itu, kepala sekolah harus dapat membangun kultur sekolah secara berkelanjutan berdasarkan etika dan nilai solidaritas, sehingga terwujud kerja sama yang baik antara guru, orang tua, dan siswa.

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kepemimpinan situasional kepala sekolah adalah dengan cara memberikan arahan, memberikan wewenang / tanggung jawab, ikut serta dalam menyelesaikan masalah dan menggunakan komunikasi yang baik. Dalam peningkatan Kepemimpinan Situasional dapat dilakukan dengan memberi semangat untuk senantiasa mengikut sertakan guru dalam seminar atau pemberian kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan, menghargai prestasi guru dengan memberikan imbalan dan berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Untuk peningkatan Disiplin Kerja yaitu dengan

dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau peraturan yang telah ditetapkan dengan kesediaan dan kerelaan untuk mematuhiya baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya. Untuk meningkatkan Motivasi Berprestasi dapat dilakukan melalui peningkatan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, perasaan senang dalam bekerja, memberikan pujian atau penghargaan dari apa yang dikerjakan, berorientasi pada orang disekitarnya, bersedia terbuka dalam berinteraksi dan berkomunikasi, serta berkehendak melaksanakan metode partisipasi.

Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

5.2.5. Implikasi terhadap Pengawas Sekolah

Sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Afektif guru maka Pengawas sekolah perlu memperhatikan kekuatan dan kelemahan guru dalam Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi melalui supervisi klinis, membina keakraban, membangun komunikasi yang baik yang dapat meningkatkan Komitmen Afektif guru.

Pada umumnya, Kepemimpinan Situasional adalah petunjuk, arahan dan dukungan emosional yang diberikan oleh pimpinan kepada anggotanya yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

Kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang efektif yang dapat menyesuaikan dengan situasi kesiapan, kedewasaan dan kebiasaan anggota. Prilaku mengarahkan adalah tingkat dimana pemimpin mengorganisasikan para bawahan, memberikan petunjuk-petunjuk bagaimana tugas-tugas dilaksanakan dan mengawasi bawahan secara ketat. Sifat mendukung adalah bagaimana seorang pemimpin menjalin hubungan dengan anak buahnya serta keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan. Kematangan anak buah adalah kemampuan yang dimiliki oleh anak buah dalam menyelesaikan tugas dari pimpinan, termasuk didalamnya adalah keinginan atau motivasi mereka dalam menyelesaikan suatu tugas.

Dari berbagai sifat tersebut, pengawas sekolah berupaya menjadikan adanya sebuah interaksi yang efektif juga diperlukan beberapa hal diantaranya adalah harus mampu mediagnosa dan mengenali situasi tertentu dan kemudian mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang cocok untuk situasi tersebut.

5.2.6. Implikasi terhadap Dinas Pendidikan

Hasil penelitian menemukan bahwa Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Afektif Guru. Sehubungan dengan itu, Kepala Dinas Pendidikan sangat berkepentingan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan Komitmen Afektif guru SMP, melalui peningkatan Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi dengan cara memberikan pembekalan dan pelatihan pengembangan budaya mutu sekolah, pengembangan sekolah menjadi sekolah model, memberikan penghargaan, mendukung dan mendorong guru dalam kenaikan pangkat/golongan atau peningkatan karir.

5.3. Saran

Setelah mengetahui faktor-faktor yang menjadi penentu atas tumbuh dan berkembangnya Komitmen Afektif guru di SMP Negeri di Kecamatan Medan Deli. Selanjutnya, dalam mengupayakan perbaikan-perbaikan ke arah peningkatan Komitmen Afektif guru ke arah yang lebih baik, tidak mungkin ditinjau secara parsial (terpisah) namun harus secara sistemik, mendalam, dan integratif, untuk itu perlu mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan sebagai informasi untuk dapat merencanakan pelaksanaan pelatihan kepada kepala sekolah baik pelatihan penguatan kepala sekolah, sertifikasi kompetensi kepala sekolah maupun penilaian kinerja kepala sekolah, sehingga kepala sekolah dapat lebih mengetahui peran dan tugasnya sebagai pemimpin dalam hal mengarahkan, partisipasi, berkomunikasi dan memberikan wewenang/tanggung jawab kepada guru sehingga guru akan menunjukkan sikap yang baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah guna meningkatkan disiplin kerja, motivasi berprestasi, meningkatkan mutu sekolah, pengembangan sekolah menjadi sekolah model dan mendukung guru dalam kenaikan pangkat / golongan atau peningkatan karir. Dari penelitian ini juga diharapkan kepala dinas dan jajarannya dapat melakukan perbaikan pada aplikasi finger print. Dengan perbaikan sistem finger diharapkan data yang masuk langsung terintegrasi dan diolah secara real dan mengantisipasi kecurangan yang terjadi di lapangan.
2. Bagi Kepala Sekolah agar melakukan perbaikan Komitmen Afektif guru dengan mengupayakan perbaikan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, membangun kultur sekolah yang kondusif, melibatkan guru dalam

pengambilan keputusan di sekolah untuk kemajuan dan prestasi sekolah, mampu menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah, mendorong semangat guru dalam mengajar dan menerapkan disiplin terhadap guru, siswa dan orangtua. Menunjukkan keteladanan akan tugas yang dapat menjadi panutan bagi guru dan warga sekolah. Kepala sekolah harus menerapkan kompetensi yang dimilikinya diantaranya kompetensi kepribadian yaitu berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin; kompetensi manajerial yaitu ketrampilan membuat perencanaan, keterampilan mengorganisasi sumberdaya, keterampilan melaksanakan kegiatan, dan keterampilan melakukan pengendalian dan evaluasi; kompetensi kewirausahaan yaitu menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah, memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin; kompetensi supervisi yaitu melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; kompetensi sosial yaitu bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan dan memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain

3. Bagi guru, diharapkan untuk lebih menjadikan profesi keguruan sebagai panggilan batin dan panggilan bangsa dalam mendidik dan membina siswa

menjadi lebih baik, karena dengan menumbuhkan panggilan jiwa dan bangsa Motivasi Berprestasi akan menjadi lebih baik. Melakukan perubahan sesuai dengan kepentingan sekolah dengan mengutamakan tugas, loyal dan tetap meningkatkan kompetensi pedagogiknya agar ketrampilan mengajarnya semakin lebih baik. Membangun kerjasama, komunikasi yang terbuka dan hubungan yang harmonis bagi semua guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kesulitan dapat diselesaikan bersama. Sebagai guru kita harus tetap mengikuti perkembangan pendidikan maupun perkembangan teknologi, tidak ada kata terlambat untuk belajar. Guru yang sukses adalah guru yang terus melakukan perubahan dan perbaiki, baik untuk dirinya, siswanya dan sekolahnya.

4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari dan dapat juga melakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap Komitmen Afektif guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan dan hasil yang diperoleh belum maksimal.