

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan memiliki peranan yang penting dalam membentuk pribadi setiap orang bahkan pendidikan mampu mengubah pola pikir seseorang. Berkaitan dengan guru profesional di Indonesia, banyak upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru agar dapat melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil yang terdiri atas penilaian perilaku kerja dan penilaian Kinerja PNS, Pembobotan Nilai SKP, dan Perilaku Kerja PNS, Pejabat penilai dan Tim Penilai kinerja PNS, atau cara penilaian, tindak lanjut penilaian berupa pelaporan kinerja, pemeringkatan kinerja, penghargaan kinerja, dan sanksi serta keberatan dan sistem informasi kinerja PNS. Penilaian prestasi kerja merupakan hasil evaluasi kinerja dalam jangka waktu tertentu dan sebagai alat kendali agar setiap kegiatan pelaksanaan tugas pokok selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam renstra dan rencana kerja tahunan sekolah yang dapat berpengaruh terhadap pemberian penghargaan dengan berbasis prestasi kerja seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji, promosi, atau kompensasi, peningkatan kinerja dan kewajiban sebagai pegawai dalam mematuhi peraturan.

Program sertifikasi pendidik melalui kegiatan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) beserta pemberian tunjangan profesinya, penataran, pelatihan, seminar, dan Pendidikan Profesi Guru (PPG) oleh beberapa perguruan tinggi adalah sebagian dari upaya yang telah dan sedang dilakukan untuk

mewujudkan guru menjadi tenaga pendidik professional namun kenyataannya upaya yang dilakukan belum maksimal untuk mencapai hasil yang diharapkan. Tanggung jawab besar terletak di pundak guru untuk terus memperbaiki kualitas pendidikan dan menghasilkan generasi penerus bangsa. Untuk itu, dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan, para guru sangat diharapkan mempunyai komitmen yang kuat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Preyer (2010:246) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap perubahan sikap seorang karyawan dalam bekerja. Menurut Luthans dalam Suhendi (2018:292) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai – nilai dan tujuan – tujuan organisasi. Lebih lanjut Robbins dan Judge (2009:67) mengatakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Seorang guru yang baik akan menetapkan komitmen pada dirinya untuk sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab atas tugasnya. Oleh karena itu dapat dinyatakan bila guru yang sudah memiliki komitmen untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, maka guru tersebut akan lebih berhasil dibandingkan guru yang tidak memiliki komitmen. Mayer dan Alle dalam Suhendi (2018:292) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefenisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective comitmen*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung

(*continuance commitment*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).

Penelitian ini akan dibatasi hanya pada komitmen afektif karena komitmen afektif sangat berperan dalam kemauan guru dalam bekerja. Summers dan Acito dalam Suhendi (2018:292) menyatakan bahwa komitmen afektif adalah keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen afektif berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaatnya yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya.

Meyer and Allen dalam Anggara (2018:259) mengatakan komitmen afektif mempunyai kekuatan relatif pada seorang individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terlibat dalam organisasi tersebut. Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif merupakan perasaan guru terhadap organisasi yang terikat secara emosional sehingga menjadikannya lebih nyaman, aman menjadi bagian dari organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh beberapa peneliti, menemukan bahwa komitmen guru masih tergolong rendah. Penelitian Suprastowo (2013:47) tentang tingkat ketidakhadiran guru dan dampaknya terhadap siswa pada 168 SD di 20 Kabupaten/Kota yang tersebar di Indonesia juga menemukan bahwa ketidakhadiran guru SD mencapai 6,6 % dan profil guru yang tidak hadir dominan pada guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan telah bersertifikat. Penyebab utama ketidakhadiran karena tugas dinas dan berbagai kepentingan dengan izin

resmi. Dampak ketidak hadiran guru akan mengganggu proses pembelajaran, perilaku siswa menyimpang, penurunan prestasi siswa, dan citra sekolah. Dilihat dari berbagai alasan ketidak hadiran tersebut menunjukkan bahwa, guru dalam bertugas belum memperhatikan kedisiplinan terhadap lembaga (sekolah) sehingga membuktikan komitmen guru dalam tugas mengajarnya sudah tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya.

Siburian (2013:24) mengungkapkan bahwa komitmen guru terhadap tugas mengajarnya masih kurang baik. Hal ini menandakan masih adanya ketidak perdulian guru terhadap sekolah dan belum mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya sebagai seorang guru. Nababan (2015:36) ditemukan masalah pada komitmen kerja guru yang masih rendah di sekolah. Adapun fenomena yang menunjukkannya antara lain : (1) guru yang tidak setia terhadap profesinya (40%), hal ini ditunjukkan dari adanya guru yang memiliki pekerjaan lain dan mengutamakan pekerjaan lain tersebut dibandingkan profesinya sebagai guru; (2) guru tidak setia dalam organisasi sekolah (45%), ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan di sekolah seperti rapat guru, pentas seni, KKG dan MGMP; (3) tanggung jawab kerja yang rendah (50%), hal ini ditunjukkan dengan masih ada guru yang meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir dan menunda tugas yang harus dikerjakan; (4) guru belum sepenuhnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik (45%), ditunjukkan dengan masih ada guru yang belum menyiapkan rencana perangkat pembelajaran dan jarang melakukan inovasi dalam pembelajaran; (5) belum bangga terhadap profesi guru (45%), ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak sungguh-sungguh dalam mengajar dan tidak menjaga perilaku yang

benar dihadapan peserta didik. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru tidak memiliki komitmen untuk memajukan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk menjaga dan memelihara organisasinya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan (Hartati,2020) yang dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Medan Deli, ditemukan fenomena yang menunjukkan komitmen guru masih rendah, antara lain : (1) guru tidak setia dalam organisasi sekolah, ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan di sekolah seperti rapat guru (30%), (2) guru tidak peduli terhadap pengembangan keprofesian (20%), ditunjukkan dengan masih adanya guru yang tidak peduli terhadap pengembangan keprofesian (SIMPKB, PKP), tidak peduli dengan sasaran kerja pegawai (SKP), (3) tanggung jawab kerja yang rendah selaku ASN (10%), hal ini ditunjukkan dengan masih ada guru yang meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir dan finger sebelum waktunya, Hal ini menggambarkan dan menunjukkan bahwa guru belum menunjukkan komitmennya dalam melaksanakan tugas layaknya sebagai seorang guru yang memiliki tugas bahwa guru merupakan sebuah profesi yang tidak semua orang pekerja memilikinya.

Komitmen guru saat ini sedang mengalami kemerosotan. Kebanyakan guru menjalankan tugasnya secara monoton, kurang bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, menganggap bahwa tugas guru itu bukan lagi tugas mulia melainkan menganggap tugas guru itu hanya sebuah pekerjaan untuk mendapatkan gaji/upah (Harianja, 2015:34)

Komitmen dipengaruhi oleh banyak faktor. Mekanisme organisasi diantaranya mencakup kepemimpinan, budaya organisasi (*organizational culture*),

struktur organisasi (*organizational structure*). Mekanisme tim mencakup perilaku dan gaya kepemimpinan (*leadership style and behavior*), kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses tim dan karakteristik tim (*processes and characteristic team*). Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai-nilai etika/budaya (*personality and cultural values*), dan kemampuan (*ability*). Mekanisme individu termasuk kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres/tekanan (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*). Berdasarkan penjelasan diatas, banyak faktor yang mempengaruhi komitmen dan tidak mungkin dilakukan penelitian sekaligus sehingga beberapa faktor yang diprediksi yang dapat mempengaruhi komitmen afektif diantaranya adalah *leadership style and behavior*. Didalam *leadership style and behavior* terdapat kepemimpinan situasional. *personality and cultural values* berkaitan dengan disiplin kerja dan *Ability* berkaitan dengan motivasi berprestasi (Colquitt, 2009:64)

Siagian (2018:138) mengatakan bahwa kepemimpinan situasional kepala sekolah adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen guru. Dalam memimpin sekolah, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan untuk mengetahui dan memahami tingkat kesiapan atau kedewasaan para anggotanya. Sesuai dengan undang undang no 13 tahun 2007, dimana seorang kepala sekolah harus memiliki beberapa kompetensi diantaranya kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan kompetensi sosial. Hersey dan Blanchard (2002) dalam Siagian (2018:139) mengembangkan gaya kepemimpinan situasional berdasarkan tingkat kematangan bawahan, yang meliputi empat gaya,

yaitu : gaya mendikte (*telling*), gaya menjual (*selling*), gaya melibatkan diri (*participating*), gaya mendelegasikan (*delegating*). Melalui kepemimpinan situasional, kepala sekolah dapat menyampaikan gagasan, pikiran atau mendengar keluhan orang lain, menyiapkan visi dan misi sekolah, pengambilan keputusan, membagi tugas-tugas, dan menyampaikan kebijakan sesuai dengan kesiapan anggotanya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Medan Deli pada bulan Januari 2020, ditemukan bahwa kepemimpinan yang berjalan antara kepala sekolah dengan guru belum sesuai dengan teori situasional. Guru masih merasa sungkan untuk menyampaikan ide-ide mereka kepada kepala sekolah yang mereka anggap sebagai orang yang tertinggi dalam organisasi dan selalu wajib untuk dihormati, para guru dan karyawan selalu menunggu perintah dari kepala sekolah dan berusaha menjalankan perintah tanpa ada masukan dari para guru dan pegawai sendiri. Guru juga jarang sekali mendiskusikan tentang pekerjaan, mereka sering berkumpul tetapi selalu membicarakan hal yang tidak formal.

Suhendi (2018:270) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Penelitian Sunaryo (2018:613) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan situasional dan komitmen organisasi. Koesmono (2007:38) menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan

kepemimpinan situasional. Semakin kondusif kepemimpinan situasional dimana para guru bekerja maka akan semakin tinggi komitmen terhadap organisasi. Josepin Harianja (2015:82) terdapat pengaruh langsung persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru di SMA Negeri Kabupaten Samosir. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi komitmen guru.

Sehubungan dengan itu, Wahyusumidjo (2008:5) menyatakan kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menimbulkan kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para bawahan dalam melaksanakan tugas, dan memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap bawahan dalam mencapai tujuan. Kegagalan dan keberhasilan organisasi sekolah menengah pertama banyak ditentukan oleh kepala sekolah dalam menjalankan peranan dan tugasnya, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang akan ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya. Jadi, berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan sering dikaitkan dengan visi, yang memberikan arti yang penting tentang arah bagi para pemimpin dan organisasi mereka.

Fahmi (2018:75) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen disebuah organisasi, dimana seorang pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang ada pada karyawan. Pemimpin harus bisa menanamkan sikap kesediaan dan kerelaan anggotanya untuk mematuhi dan menaati peraturan yang diterapkan di organisasi. Untuk dapat menerapkan disiplin yang baik ke anggotanya, seorang pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Seorang pemimpin harus bisa

menumbuhkan kesediaan dan kerelaan bawahan untuk mematuhi dan menaati peraturan organisasi. Prabasari (2013:469) yang menyimpulkan bahwa tersapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Ernitasari (2015:108) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap komitmen kerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru maka semakin tinggi pula komitmen kerja guru di sma negeri kota binjai. Penelitian Liana (2014:201) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi artinya disiplin kerja yang tinggi dalam karyawan juga akan berdampak pada komitmen karyawan dalam organisasi. Harianja (2015:36) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung disiplin kerja guru terhadap komitmen afektif guru di SMA Negeri Kabupaten Samosir dimana komitmen pada diri guru akan tumbuh jika adanya perlakuan khusus pada disiplin kerja seorang guru.

Sutrisno (2019:109) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif guru. Hasibuan dalam Sutrisno (2018:110) menyatakan bahwa Motivasi menjadi suatu pendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila guru yang bekerja tanpa motivasi akan berkerja dengan seadanya, tidak bergairah dan tidak mungkin mencapai hasil maksimal. Motivasi guru dalam mengajar sangat besar pengaruhnya dalam peningkatan komitmen organisasi guru, ada sebagian guru yang bukan panggilan hati nurani untuk menjadi guru, melainkan karena faktor lain, seperti tidak ada lapangan kerja lain, pemenuhan kebutuhan hidup, dan sebagainya sangat mempengaruhi komitmen organisasi guru, sehingga guru yang mengajar hanya melepas tanggung jawab saja dalam

menjalankan tugasnya, bukan panggilan hati nurani, motivasi seperti ini sangat besar pengaruhnya dalam peningkatan komitmen guru.

Berdasarkan fenomena yang ada terlihat dari penelitian Wau (2012:152) menguatkan pendapat Colquit, Lepine dan Wesson dan menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen afektif kepala sekolah dengan koefisien jalur sebesar 0,42. Yuliana (2014:72) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara langsung, motivasi berprestasi dengan komitmen afektif guru sebesar 91.1%. Selanjutnya hasil penelitian Moria (2013) menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif guru di SMK TI Sub Rayon 2 Medan sebesar 29,2%. Artinya semakin baik motivasi berprestasi maka semakin baik juga komitmen guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap sekolah dibandingkan guru dengan komitmen afektif yang rendah.

Motivasi berprestasi dalam diri guru akan tumbuh seiring dengan kebutuhan seorang guru tersebut untuk tetap meningkatkan prestasi. Teori motivasi berprestasi bersumber dari teori kebutuhan McClelland dalam Wirawan (2013: 683) yang berpendapat bahwa setiap individu memiliki tiga kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan berkuasa (*need for power*). Ketiga kebutuhan ini adalah kebutuhan yang sangat kuat dalam menggerakkan aktivitas atau perilaku individu.

Dasmiati (2013:40) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah kekuatan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu

aktivitas atau menampilkan perilaku-perilaku tertentu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan penuh perhatian dan ketekunan. Motivasi berprestasi merupakan upaya seseorang mencapai prestasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Motivasi berprestasi dalam diri guru tumbuh seiring dengan kebutuhan guru tersebut untuk berprestasi. Yuliani (2018) menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen afektif guru di SMP Kecamatan Medan Tembung, artinya semakin baik motivasi berprestasi guru maka semakin baik juga komitmen afektif guru. Teori motivasi berprestasi bersumber dari teori kebutuhan McClelland dalam Wirawan (2013:684) mengungkapkan bahwa kebutuhan untuk berprestasi adalah suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan (menguasai) yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif dan lebih efisien dari pada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya. Orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi akan mengalami sebuah kepuasan tersendiri, melainkan tidak karena mendapatkan imbalan dan hasil kerjanya, tetapi karena hasil kerja tersebut dapat dikatakan baik. Terdapat kepuasan batin tersendiri saat ia berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan maksimal.

Berdasarkan kajian permasalahan tersebut di atas, dapat diketahui bahwa komitmen afektif guru diprediksi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Untuk itu perlu dilakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Negeri Di Kecamatan Medan Deli.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan hal-hal yang dikemukakan dalam latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif guru, antara lain :

- (1) Apakah Kepemimpinan Inovatif berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru?
- (2) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru?
- (3) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru?
- (4) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru?
- (5) Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru?
- (6) Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru?
- (7) Apakah Pengambilan Keputusan berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru?
- (8) Apakah Kemampuan Kognitif berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru?
- (9) Apakah Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru?
- (10) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru?
- (11) Apakah Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru?
- (12) Apakah Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Disiplin Kerja?
- (13) Apakah Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Guru?

## 1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas dapat diketahui bahwa banyak faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi komitmen afektif guru. Namun dalam penelitian ini faktor tersebut dibatasi hanya pada faktor

Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi Guru SMP Negeri Di Kecamatan Medan Deli

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, dirumuskan masalah apakah :

1. Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Disiplin Kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Deli?
2. Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Deli?
3. Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Komitmen Afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Deli?
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Deli?
5. Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Komitmen Afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Deli?
6. Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Komitmen Afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Deli melalui Disiplin Kerja?
7. Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Komitmen Afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Deli melalui Motivasi Berprestasi?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Kepemimpinan Situasional terhadap Disiplin Kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Deli.

2. Kepemimpinan Situasional terhadap Motivasi Berprestasi guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Deli.
3. Kepemimpinan Situasional terhadap Komitmen Afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Deli.
4. Disiplin Kerja terhadap Komitmen Afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Deli.
5. Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Deli.
6. Kepemimpinan Situasional terhadap Komitmen Afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Deli melalui Disiplin Kerja ?
7. Kepemimpinan Situasional terhadap Komitmen Afektif guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Deli melalui Motivasi Berprestasi ?

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi, baik secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat secara teoritis adalah:

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan bahan pengembangan masukan dalam teori Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja, Motivasi berprestasi dan Komitmen Afektif

2. Manfaat secara praktis adalah:
  - a. Bagi kepala dinas pendidikan sebagai informasi untuk bahan rujukan dalam menentukan kebijakan dalam merencanakan program kegiatan yang dapat meningkatkan Komitmen Afektif Guru.

- b. Bagi kepala sekolah sebagai informasi dalam meningkatkan Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja dan meningkatkan Motivasi berprestasi guru terhadap Komitmen Afektif Guru.
- c. Bagi guru agar dapat meningkatkan komitmen afektifnya yang akan memberi manfaat dalam pengembangan diri untuk lebih berprestasi.
- d. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.

