

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan dan perkembangan suatu bangsa dapat diamati dari kemajuan pendidikannya. Hal tersebut menjelaskan bahwa dasar kemajuan suatu negara adalah pendidikan yang maju. Pada dasarnya pendidikan adalah suatu kebutuhan manusia. Bahkan dalam Pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 alinea keempat jelas dicantumkan bahwa salah satu tujuan negara adalah mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai perwujudan memerdekakan bangsa dari penjajahan/kebodohan. Kemudian ditegaskan pula dalam pasal 31 UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap – tiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan dan pengajaran.

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah tenaga professional yang wajib memenuhi kualifikasi akademik dan berkompeten dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sesuai dengan persyaratan satuan pendidikan tempat bertugas untuk mewujudkan pendidikan yang maju seperti cita-citaa bangsa Indonesiaa.

Sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi haruslah memperhatikan peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan mengadakan perbaikan, perubahan, dan pembaharuan terhadap faktor – faktor yang bisa memengaruhi keberhasilan

pendidikan dengan melibatkan berbagai pihak termasuk *stakeholder*. Lembaga pendidikan (sekolah) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang diharapkan dapat berpartisipasi dalam peningkatan mutu pendidikan karena sekolah bertanggung jawab menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki *basic knowledge* yang baik untuk memasuki dunia kerja dan perguruan tinggi.

Langkah nyata yang perlu dipacu untuk mewujudkan pembangunan pendidikan adalah dengan mengembangkan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional yang seyogyanya bersifat dinamis dan tidak kaku untuk terus berkembang mengikuti perkembangan zaman dan teknologi masa kini.

Sumber daya manusia dalam pengembangan pendidikan adalah guru. Guru sebagai tenaga profesional berperan penting dengan penuh tanggung jawab harus melaksanakan tugasnya sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi akademik yang dimilikinya. Guru memiliki tugas-tugas penting sebagai nadi kemajuan bangsa melalui peserta didiknya. Tugas guru sebagai pendidik harus berada di tengah sebagai pemberi semangat untuk berkarya (*Inga Madya Mangun Karsa*) yang berarti seorang guru harus mampu membimbing dan menggali potensi siswanya sesuai dengan minat dan bakat serta mengembangkannya melalui keterampilan-keterampilan. Tugas guru sebagai pengajar harus berada di belakang untuk mengarahkan siswa ke arah yang lebih baik (*Tut Wuri Handayani*) artinya seorang guru diharuskan mampu mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai bekal dikehidupannya kelak. Tugas guru sebagai pelatih harus berada di depan sebagai teladan (*Ing Ngarso Sung Tulodo*) artinya guru diharuskan mampu

mengarahkan siswanya untuk mencapai tujuan pendidikan dan menjadikan mereka manusia seutuhnya melalui teladan yang bisa dicontoh dengan bimbingan dan arahan yang benar serta mengembangkan nilai-nilai kehidupan. Guru yang profesional haruslah memiliki rasa cinta terhadap tugas dan memiliki komitmen kerja yang tinggi.

Kemampuan tenaga pengajar, sarana prasarana yang dipakai untuk mendukung proses belajar mengajar, kurikulum yang digunakan dan metode pengajaran yang digunakan di sekolah merupakan aspek-aspek penilaian kualitas sekolah (Undang – Undang Kemendiknas, 2013). Sarana prasarana pendukung belajar mengajar sangatlah diharapkan kualitasnya, terlebih lagi di masa Pandemi COVID-19 sekarang ini karena kebanyakan kegiatan belajar mengajar dilakukan secara dalam jaringan (online). Oleh karena itu, sekolah dalam hal ini guru harus kreatif memfasilitasi anak didiknya dengan sarana prasarana yang memadai dan ekonomis tapi tetap berkualitas untuk menunjang kualitas pendidikan.

Komitmen guru dalam kinerjanya sangatlah penting untuk menjamin mutu pendidikan. Komitmen guru akan memberikan hasil yang optimal melalui perhatian, pikiran, tenaga, dan waktu yang diberikannya untuk mengerjakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan apa yang diharapkan oleh setiap satuan pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dibutuhkan komitmen seorang guru yang profesional. Hal tersebut disebabkan karena komitmen guru merupakan penentu seorang guru untuk memberikan hasil kinerja yang optimal kepada tiap satuan pendidikan.

Menciptakan lingkungan kerja yang menariik, memotivasii, dan mempertahankan guru yang baik merupakan usaha yang dapat dilakukan untuk menciptakan komitmen kerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung dapat tercipta bila budaya organisasi yang berlaku di dalam pekerjaan mendukung sumber daya manusia dalam pekerjaannya. Budaya organisasi telah diidentifikasi sebagai aspek penting dari perilaku organisasi dan sebagai konsep yang dapat digunakan untuk membantu untuk memahami mengenai fungsi kerja bagi guru (Kristof, 2010).

Young et al dalam Sopiah (2008), menyatakan bahwa ada delapan faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, yaitu. 1) Kepuasan terhadap promosii ; 2) Karakteriistik pekerjaan ; 3) Komunikasii ; 4) Kepuasan terhadap pemimpin ; 5) Pertukaran ekstrinsiiik ; 6) Pertukaran intrinsiiik 7) Imbalan intrinsiiik, dan 8) Imbalan ekstrinsiiik.

Komitmen guru dalam menjalankan tugasnya akan tampak jelas melalui tanggung jawab guru untuk menambah pengetahuan akademik serta mengadakan evaluasi untuk perbaikan kinerjanya dikemudian hari. Komitmen dan kepedulian akan tercipta jika terdapat kecintaan akan tugas dan panggilannya sebagai guru. Kecintaan terhadap panggilan menjadi guru dapat terus dibina dan dikembangkan melalui proses kinerja yang tidak singkat.

Secara umum, perilaku guru yang memiliki komitmen dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 1.1. Perilaku guru yang memiliki komitmen

Ciri – ciri komitmen guru yang rendah	Ciri – ciri komitmen guru yang tinggi
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurang mempedulikan masalah – masalah siswa</li> <li>2. Kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk memikirkan masalah yang berhubungan dengan tugas yang diberikan</li> <li>3. Hanya mempedulikan tugas – tugas rutin</li> <li>4. Kurang mempedulikan tugas – tugas pokok</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Punya kepedulian untuk siswa dan rekan sejawat</li> <li>2. Memberikan waktu dan tenaga untuuk membantu siswa</li> <li>3. Dapat mempedulikan rekan sejawat dan atasan langsung</li> <li>4. Selalu mempedulikan tugas – tugas pokok</li> </ol>

Jadi, dapat disimpulkan bahwa guru profesional yang berkomitmen adalah guru yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik tugas-tugasnya dalam mendidik, mengajar, dan melatih anak didiknya maupun tugas administrasinya dengan komitmen yang tinggi untuk menghasilkan lulusan yang berdaya saing.

Seyogyanya seorang guru profesional haruslah memiliki kompetensi dan keterampilan. Kompetensi merupakan suatu hal yang tak terpisahkan dari seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru. Untuk menjadi guru profesional perlu melalui berbagai usaha yang berkesinambungan, diantaranya adalah melalui kegiatan pelatihan, seminar, loka karya, *study tour* maupun kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi. Namun, perlu juga diperhatikan bahwa dalam peningkatan keprofesionalan seorang guru dari aspek yang lain, seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, bimbingan melalui supervisi, insentif, dan upah yang layak merupakan

hal yang perlu diperhatikan agar peningkatan kinerja guru dapat berhasil sesuai dengan yang diharapkan.

Street dan Porter dalam Joan Ariesta Puspasari (2014 : 6) memaparkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi komitmen kerja guru, yakni:

a. Faktor Personal

Faktor personal dapat dipengaruhi oleh faktor usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan dapat dipengaruhi oleh kedudukan seseorang, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Misalnya, seorang guru yang memiliki kedudukan yang tinggi pasti akan menghadapi tingkat kesulitan yang tinggi pula walaupun dengan konflik yang rendah terhadap bawahannya sehingga cenderung lebih konsisten untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dengan penuh tanggung jawab.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman adalah guru yang berharga. Ungkapan itu pastinya sangat beralasan karena dapat memengaruhi komitmen kerja seseorang. Pengalaman kerja seseorang akan cenderung memengaruhi komitmen kerja yang lebih tinggi. Pengalaman kerja akan membentuk karakter dan pola pikir seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Komitmen yang tinggi akan menentukan keberhasilan seorang guru karena disertai dengan kesungguhan dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakan

tugas-tugasnya dibandingkan dengan guru yang tidak berkomitmen dalam bekerja. Implementasinya hanya dapat dilakukan jika sumber daya manusianya memiliki kompetensi, motivasi, dan kepentingan dalam menjalankan tugasnya. Komitmen guru dapat dilihat dari proses berlangsungnya kegiatan kerjanya untuk mencapai tujuannya. Persoalannya adalah; bagaimana sekolah menghargai sumber daya manusia tersebut dalam menjalankan kerjanya, karena hal itu akan sangat memengaruhi sikap dan perilakunya? Sekolah dengan komitmen yang tinggi akan senantiasa memperhatikan keberadaan para guru. Sekolah perlu melibatkan gurunya dalam penyusunan berbagai rencana kerja dan penetapan tujuan pendidikan pada satuan pelajarannya secara bersama – sama untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Komitmen untuk meningkatkan kinerja seorang guru baik di bidang pembelajaran maupun dalam masyarakat memiliki peran penting untuk kemajuan masyarakat. Terlebih guru sekolah dasar menjadi kunci bagaimana pembelajaran dan karakter murid sejak dini, karena sekolah dasar merupakan pendidikan formal pertama. Guru di sekolah dasar tidak sekedar mengajar di ruangan kelas saja tetapi turut juga menanamkan kecintaan terhadap bangsa dan Negara di luar kelasnya.

Senada dengan pernyataan di atas, Mitchell dalam Rivai (2009), menyatakan bahwa komitmen kerja merupakan loyalitas dan identifikasi individu terhadap kerja. Mereka yang cenderung berkomitmen akan lebih bertahan dan rendah kekurangannya daripada yang kurang berkomitmen. Jadi, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu pekerjaan tertentu dengan tujuan untuk memelihara

keanggotaannya dalam pekerjaan tersebut serta menjaga kelangsungannya. Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya kerja yang kondusif merupakan faktor yang dapat memengaruhi komitmen kerja seorang guru profesional yang harus tetap dipelihara.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang dengan hasil pekerjaannya secara umum sedangkan ketidakpuasan kerja akan menimbulkan perasaan negatif seseorang terhadap pekerjaannya dan hasil kerjanya. Hal tersebut senada dengan pendapat Smith dalam Sopiah (2009) yang menyatakan bahwa jika guru merasa puas, maka akan muncul perasaan puas dan kemauan untuk tetap bekerja di tempat kerja tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya demikian pula sebaliknya. Selaras dengan pernyataan di atas, Semiawan (2010) mengemukakan bahwa guru yang memiliki motivasi akan tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, lebih senang bekerja mandiri, dan memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja.

Pola kepercayaan dan harapan yang dianut anggota kerja merupakan budaya suatu organisasi. Schwartz dan Davis dalam Wirawan (2009) menyatakan bahwa kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang kuat membentuk perilaku individu dan kelompok-kelompok anggota organisasi.

Penelitian mengenai komitmen kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya. Hasil penelitian Murwati (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan



signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jebres Kota Surakarta. Begitu pula dengan Dyah Widyarini (2009) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Banjarnegara. Hasil penelitian Noorhafa dan Ferlis Bahari (2010) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara signifikan terhadap komitmen kerja pekerja pada Jabatan Perkidmatan Awam Negeri Sabah. Muhammad Abdul Mukhyi dan Sunarti Tati (2007) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan secara signifikan terhadap komitmen kerja dalam lingkungan Institusi Pendidikan Di Kota Depok.

Nurita Febriyanti Surya (2007) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Anggota Reserse Kepolisian Kota Surabaya. Selanjutnya Nenah S. dkk (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada Staf Administrasi Universitas Terbuka. Research gap tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dari penelitian Murwati dan Dyah Widyarini, serta kepuasan kerja terhadap komitmen kerja dari penelitian Noorhafa dan Feerlis dengan penelitian Muhammad Abdul Mukhyi dan Sunarti Tati, menarik untuk dilakukan penelitian ulang pada obyek yang berbeda, sehingga penelitian ini merupakan penelitian replikasi dengan memasukan variable kepuasan kerja sebagai mediasi.

Komitmen kerja merupakan aspek penting yang sering dihadapi individu pada berbagai kerja, tak terkecuali guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan

Salak Kabupaten Pakpak Bharat sebagai lembaga penanggungjawab dan penyelenggara pendidikan merupakan peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut semakin lama semakin berat seiring dengan meningkatnya keinginan masyarakat untuk mendapatkan pendidikan yang lebih baik. Peningkatan pelayanan harus diimbangi dengan meningkatnya mutu pelayanan dari pendidik dan tenaga kependidikan, yang disamping itu harus diimbangi pula dengan kelengkapan sarana dan prasarana yang mendukung operasional pendidikan, karena antara keinginan, tugas pokok dan fungsi serta sarana dan prasarana harus seimbang.

Penulis melakukan observasi pada tanggal Tanggal 18 s/d 30 Januari 2021 terhadap 15 orang guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat. Penulis memberikan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti yaitu tentang Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat. Adapun pertanyaan yang penulis ajukan adalah (1) Bagaimana guru menerapkan budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja di sekolah tersebut ? ; (2) Bagaimana upaya guru dalam menerapkan budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja di sekolah tersebut ? ; (3) Apakah ketiga budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru sekolah dasar tersebut ? ; (4) Bagaimanakah kepala sekolah menanggulangi masalah budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja agar komitmen kerja tinggi ?. Dari empat pertanyaan di atas ditemukan berbagai permasalahan yang ada di sekolah dasar negeri di Kecamatan Salak

Kabupaten Pakpak Bharat seperti adanya guru yang sering terlambat hadir ke sekolah, adanya guru yang datang ke sekolah lalu pergi keluar kelas dan hanya memberikan tugas kepada siswa, adanya guru yang tidak hadir ke sekolah karena memiliki pekerjaan lain selain menjadi guru, adanya guru yang malas datang ke sekolah karena gaji yang diterima tidak seimbang lagi dengan kebutuhan keluarganya, adanya guru yang tidak hadir dalam rapat atau pertemuan di sekolah dengan berbagai alasan, dan adanya guru yang tidak mengikuti kegiatan sekolah seperti lomba untuk guru ataupun siswa.

Hasil observasi yang penulis dapatkan diperkuat dengan data hasil evaluasi dari Dinas Pendidikan Kabupaten Pakpak Bharat terhadap komitmen kerja guru SD di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat. Hasil evaluasi dari Dinas Pendidikan Kabupaten Pakpak Bharat dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1.2.

Komitmen Kerja Guru SD di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Barat

<b>Presentase</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Total Guru (orang)</b>
28 %	Guru yang tidak berpartisipasi dalam rapat pengambilan kebijakan	15	52
32 %	Guru tidak berpartisipasi dalam kegiatan lomba Seni	17	52
38 %	Guru yang tidak berpartisipasi dalam kegiatan lomba guru	20	52

Sumber : Hasil Evaluasi Dinas Pendidikan Kabupaten Pakpak Barat, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa guru yang tidak berpartisipasi dalam rapat pengambilan kebijakan sebesar 28 %, yang tidak berpartisipasi dalam kegiatan lomba Seni sebesar 32 % dan yang tidak berpartisipasi dalam kegiatan lomba guru sebesar 38 %.

Jika permasalahan – permasalahan diatas tidak segera diatasi maka akan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan di Kabupaten Pakpak Bharat. Rendahnya kualitas pendidikan termasuk kurangnya kemampuan siswa dalam menyerap pelajaran yang diberikan oleh guru terutama dalam proses belajar mengajar dalam jaringan (daring) yang dilakukan saat ini dikarenakan masa pandemic COVID-19 dan kurangnya karakter yang tercermin dalam sikap dan kecakapan hidup yang dimiliki oleh siswa di sekolah maupun di luar sekolah.

Berdasarkan hasil observasi yang menunjukkan bahwa komitmen kerja masih rendah di Kabupaten Pakpak Bharat dan dapat mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan maka dirasa perlu melakukan penelitian mengenai komitmen kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi di antaranya kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi. Adapun judul yang diambil adalah : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat .”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka diajukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen kerja guru sekolah dasar negeri di Kec. Salak Kab. Pakpak Bharat ?
2. Apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja guru sekolah dasar negeri di Kec. Salak Kab. Pakpak Bharat ?
3. Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja guru sekolah dasar negeri di Kec. Salak Kab. Pakpak Bharat ?
4. Apakah motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi komitmen kerja guru sekolah dasar negeri di Kec. Salak Kab. Pakpak Bharat ?
5. Apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja guru sekolah dasar negeri di Kec. Salak Kab. Pakpak Bharat ?
6. Apakah keahlian dapat mempengaruhi komitmen kerja guru sekolah dasar negeri di Kec. Salak Kab. Pakpak Bharat ?
7. Apakah upah dapat mempengaruhi komitmen kerja guru sekolah dasar negeri di Kec. Salak Kab. Pakpak Bharat ?

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat berbagai masalah yang berkaitan dengan komitmen kerja guru di SD. Agar penelitian lebih fokus dan terarah, maka penelitian ini hanya dibatasi pada faktor budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja guru Sekolah Dasar. Penelitian ini dibatasi hanya pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat.

Oleh karena itu penelitian ini hanya akan berfokus pada budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat.

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

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat ?

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

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Salak Kabupaten Pakpak Bharat

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Secara teoritis**

- a. Pengembangan khasanah ilmu Administrasi Pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan dan sumber daya manusia pada program studi Administrasi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- b. Kajian penelitian ini diharapkan dapat menemukan faktor – faktor yang mempengaruhi dengan komitmen kerja guru, sehingga akhirnya diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan pada dunia pendidikan khususnya pendidikan di Pakpak Bharat dalam rangka meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru SD
- c. Dari segi ilmiah penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru SD

- d. Sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang hal yang sama dalam penelitian ini.

### 1.6.2. Secara praktis

- a. Bagi kepala sekolah.

Sebagai informasi empiris agar meningkatkan kerjasama, budaya kerja dan memperhatikan kebutuhan guru agar puas dalam bekerja dan memberi kesempatan kepada guru mengikuti pelatihan dan seminar maupun mengikuti pendidikan pada jenjang lebih tinggi

- b. Bagi guru

Untuk meningkatkan komitmen kerja melalui peningkatan budaya kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

- c. Bagi Kepala Dinas Pendidikan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk membuat kebijakan yang relevan untuk peningkatan komitmen kerja guru dengan cara meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan maupun seminar.

- d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan sebagai rujukan untuk penelitian yang relevan dikemudian hari.