BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas secara berturut-turut tentang hasil penelitian dalam bentuk deskripsi data dari masing-masing variabel; uji persyaratan analisis, yang terdiri dari: Uji normalitas dan linearitas; uji hipotesis, menguji hubungan antara persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dan komitmen tugas guru dengan kinerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian.

A. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini menyangkut tiga variabel. Variabel penelitian terdiri dari satu variabel terikat (Y) dan dua variabel bebas (X1 dan X2). Variabel terikat (Y) adalah kinerja guru, sedangkan variabel bebas pertama (X1) adalah persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dan variabel bebas kedua (X2) adalah komitmen tugas guru. Jumlah subjek penelitian yang dianalisis sebanyak 36 responden yang diambil dari para guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Pura Kabupaten Langkat. Berikut ini dideskripsikan rata-rata hitung, simpangan baku dan distribusi frekuensi dengan histogramnya dari masing-masing variabel tersebut.

1. Data Persepsi Guru Tentang Kemampuan Manajemen Kepala Madrasah dalam Pengembangan Sumberdaya Guru

   Berdasarkan data yang terjaring dari 48 butir pernyataan, distribusi skor empirik untuk pernyataan persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru, menyebar antara skor terendah 111 sampai skor tertinggi 162. Sedangkan skor teoretik adalah terendah 48 dan skor tertinggi 192. Perhitungan distribusi skor tersebut menghasilkan nilai rata-rata (*mean*) yaitu 138,52,

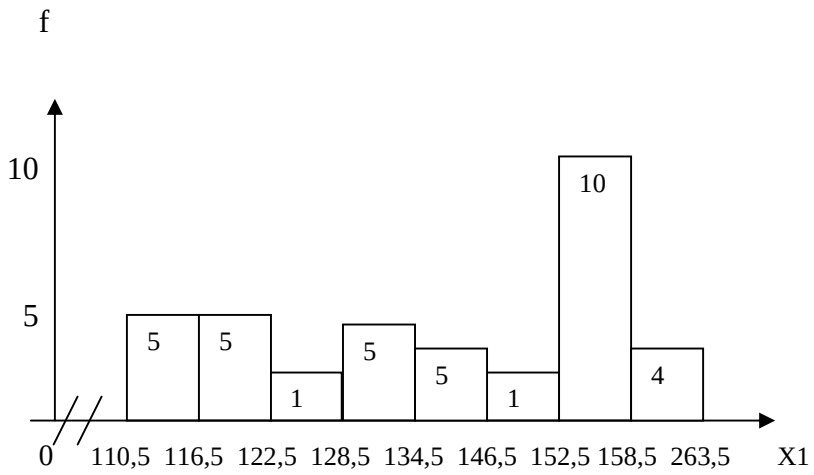
simpangan baku sebesar 18,36. Nilai rata-rata median diperoleh sebesar 138,00 dan Mode 157,00.

Berdasarkan hal tersebut, skor responden cenderung berdistribusi normal karena harga *median* dan *mode*, mendekati rata-rata. Dengan demikian, kurva penyebaran dari variabel ini cenderung normal. Selanjutnya, bila skor responden dikelompokkan maka didapati 41,7 % persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru mencapai skor di atas rata-rata, 13,9 % masuk dalam kelompok rata-rata dan 44,5 % di bawah rata-rata. Angka tersebut menunjukkan pada umumnya persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru telah baik, hanya sebagian yang belum baik. Untuk jelasnya, distribusi frekuensi dan histogram data tersebut disajikan dalam tabel 1 dan gambar 1 berikut:

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Skor Variabel Persepsi Guru Tentang Kemampuan Manajemen Kepala Madrasah dalam Pengembangan Sumberdaya Guru

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
111-116	5	13,9
117-122	5	13,9
123-128	1	2,8
129-134	5	13,9
135-140	5	13,9
141-146	-	-
147-152	1	2,8
153-158	10	27,8
159-164	4	11,1
Jumlah	36	100.0



Gambar 1. Histogram Skor Variabel Persepsi Guru Tentang Kemampuan Manajemen Kepala Madrasah dalam Pengembangan Sumberdaya Guru

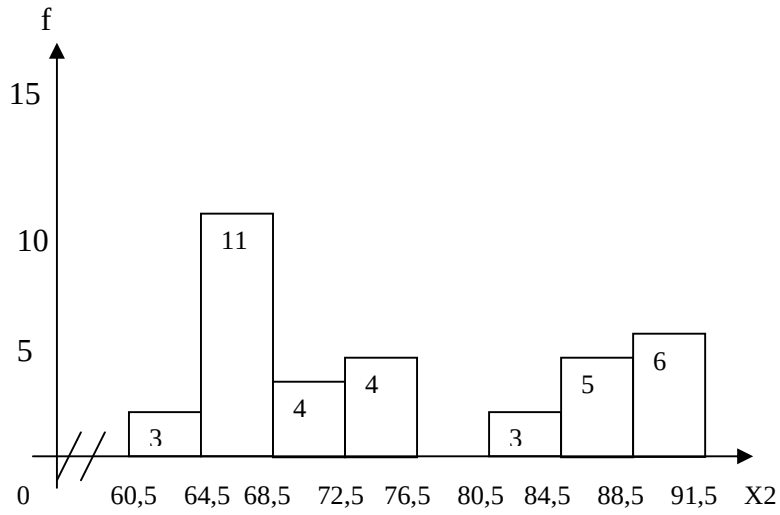
2. Data Komitmen Tugas Guru

Berdasarkan data yang terjaring dari 30 pernyataan, distribusi skor empirik untuk pernyataan komitmen tugas guru, menyebar antara skor terendah 61 sampai skor tertinggi 90. Sedangkan skor tioretik adalah terendah 30 dan skor tertinggi 120. Perhitungan distribusi skor tersebut menghasilkan nilai rata-rata (*mean*) yaitu 75,55, simpangan baku sebesar 9,83. Nilai rata-rata median diperoleh sebesar 73,50 dan Mode 90,00.

Berdasarkan hal tersebut, skor responden cenderung berdistribusi normal karena harga *mean, median* dan *mode*, mendekati rata-rata. Dengan demikian, kurva penyebaran dari variabel ini cenderung normal. Selanjutnya, bila skor responden dikelompokkan maka didapati 50,0 % komitmen tugas guru mencapai skor di atas rata-rata, 11,0 % masuk dalam kelompok rata-rata dan 39,0 % di bawah rata-rata. Angka tersebut menunjukkan pada umumnya komitmen tugas guru telah baik, hanya sebagian kecil yang belum baik. Untuk jelasnya distribusi frekuensi dan histogram data tersebut disajikan dalam tabel 2 dan gambar 2 berikut:

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Tugas Guru

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
61-64	3	8,4
65-68	11	30,6
69-72	4	11,1
73-76	4	11,1
77-80	-	-
81-84	3	8,3
85-88	5	13,9
89-92	6	16,7
Jumlah	36	100,0



Gambar 2. Histogram Skor Variabel Komitmen Tugas Guru

3. Data Kinerja Guru

Berdasarkan data yang terjaring dari 30 pernyataan, distribusi skor empirik untuk pernyataan kinerja guru, menyebar antara skor terendah 52 sampai skor tertinggi 78. Sedangkan skor tioretik adalah terendah 30 dan skor tertinggi 120. Perhitungan distribusi skor tersebut menghasilkan nilai

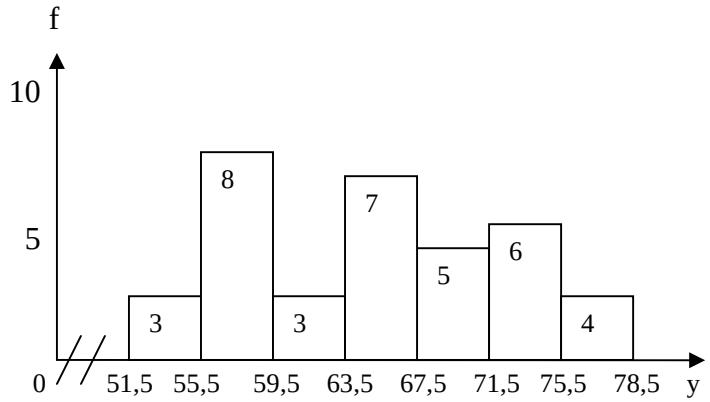
rata-rata (*mean*) yaitu 65,41, simpangan baku sebesar 7,73. Nilai rata-rata median diperoleh sebesar 67,00 dan Mode 67,00.

Berdasarkan hal tersebut, skor responden cenderung berdistribusi normal karena harga *mean, median* dan *mode*, mendekati rata-rata. Dengan demikian, kurva penyebaran dari variabel ini cenderung normal. Selanjutnya, bila skor responden dikelompokkan maka didapati 61,1 % kinerja guru mencapai skor di atas rata-rata, 5,6 % masuk dalam kelompok rata-rata dan 33,4 % di bawah rata-rata. Angka tersebut menunjukkan pada umumnya kinerja guru telah baik, hanya sebagian kecil yang belum baik. Untuk jelasnya distribusi frekuensi dan histogram data tersebut disajikan dalam tabel 3 dan gambar 3 berikut:

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
52-55	3	8,3
56-59	8	22,3
60-63	3	8,3
64-67	7	19,4
68-71	5	13,9
72-75	6	16,7
76-79	4	11,1
Jumlah	36	100.0



Gambar 3. Histogram Skor Variabel Kinerja Guru

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum pengujian hipotesis penelitian, maka perlu dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Pengujian tersebut akan dijabarkan berikut ini.

1. Uji Normalitas

Salah satu persyaratan analisis yang harus dipenuhi agar dapat menggunakan analisis regresi adalah sebaran data dari setiap variabel bersifat normal. Penyajian hasil normalitas data dibuat dalam bentuk tabel dan grafik seperti pada lampiran. Uji normalitas dapat dihitung dengan rumus chi-kuadrat. Data dari setiap variabel dikatakan normal bila nilai chi-kuadrat hitung lebih kecil dari nilai chi-kuadrat tabel pada taraf signifikansi 0,05.

Berikut ini akan disajikan ringkasan analisis uji normalitas dari setiap variabel penelitian. Perhitungan dilakukan dengan komputer program statistik (SPSS versi 12,0), selanjutnya hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran nomor 5.

Tabel 4

Rangkuman Hasil Analisis Uji Kenormalan Data

Variabel Penelitian	df	Chi-Kuadrat Hitung	Chi-Kuadrat Tabel
Persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru	8	14,00	15,50
Komitmen tugas guru	10	6,77	18,30
Kinerja guru	10	12,77	18,30

Uji kenormalan data variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru, diperoleh nilai chi-kuadrat hitung sebesar 14,00 (lihat lampiran 5). Nilai chi-kuadrat tabel dengan df = 8 sebesar 15,50 pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dari hasil tersebut diperoleh nilai chi-kuadrat hitung lebih kecil dari nilai chi kuadrat tabel yaitu 14,00 < 15,50 pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru berdistribusi secara normal pada taraf signifikansi 0,05.

Kemudian data variabel komitmen tugas guru, diperoleh nilai chi-kuadrat hitung sebesar 6,77 (lihat lampiran 5). Sedangkan nilai chi-kuadrat tabel dengan df 10 sebesar 18,30 pada taraf sifnifikansi 0,05. Jadi hasil analisis diperoleh bahwa nilai chi-kuadrat hitung lebih kecil dari nilai chi kuadrat tabel yaitu 6,77 < 18,30 pada taraf signifikansi 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel komitmen tugas guru berdistribusi normal.

Data variabel kinerja guru, diperoleh nilai chi-kuadrat hitung 12,77 dan chi-kuadrat tabel dengan df 10 sebesar 18,30 (lihat lampiran 5). Jadi nilai chi-kuadrat hitung lebih kecil yaitu 12,77 < 18,30 pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja guru juga berdistribusi normal.

Kemudian untuk melihat normal tidaknya data melalui grafik yaitu memperhatikan sebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal grafik tersebut, dan pengambilan keputusan sesuai dengan batasan berikut :

a. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
b. Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari grafik yang terbentuk seperti pada lampiran nomor 5, pada umumnya data (titik) menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis. Maka data tersebut dapat disimpulkan berdistribusi secara normal, sehingga model regresi, layak dipakai untuk prediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel independennya.

2. Uji Linieritas

Dalam menguji linieritas dilakukan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam persamaan regresi. Dalam penelitian ini yaitu variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dengan variabel kinerja guru dan variabel komitmen tugas guru dengan variabel kinerja guru. Analisis menggunakan uji Anova dan uji-signifikansi garis dengan melihat nilai garis probabilitas (p). Adapun hasil analisis sebagai berikut:

a. Hasil perhitungan untuk variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dengan variabel kinerja guru diperoleh F hitung = 20,30806 dan nilai p = 0,0001 (lihat lampiran 6). Sebagai kriteria linieritas, apabila nilai p < 0,05 maka korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier. Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dengan variabel kinerja guru adalah linier.

b. Hasil perhitungan untuk variabel komitmen tugas guru dengan variabel kinerja guru diperoleh F_{hitung} = 12,07603 dan nilai p = 0,0014 (lihat lampiran 6). Sebagai kriteria linieritas, apabila nilai p < 0,05 maka korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier. Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen tugas guru dengan variabel kinerja guru adalah linier.

Hasil ringkasan dari uji linieritas antara variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian ini seperti pada tabel berikut :

Tabel 5

Hasil analisis linieritas garis regresi

No	Korelasi	F Hitung	P beda	Garis regresi
1	X1 dengan Y	20,30806	0,0001	Linier
2	X2 dengan Y	12,07603	0,0014	Linier

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa skor tiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut. Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi sederhana untuk melihat hubungan variabel X1 dengan Y dan X2 dengan Y. Analisis korelasi dihitung berdasarkan rumus *r Product Moment* dari Pearson, kemudian dilanjutkan dengan uji-t untuk membuktikan keberartian hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini mempunyai 3 (tiga) buah hipotesis yang akan diuji. Lebih lengkapnya seperti pembahasan berikut:

1. Hubungan antara variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dengan kinerja guru

Rumusan hipotesisnya yaitu:

H0: $\rho y1 \leq 0$
H1: $\rho y1 > 0$

Berdasarkan perhitungan korelasi antara variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dengan kinerja guru, diperoleh koefisien korelasi sebesar r = 0,612. (lihat lampiran 7). Lebih lanjut dilakukan uji t diperoleh nilai t_{hitung} = 3,71 pada taraf signifikansi 0,05. Kemudian dengan melihat tabel berdasarkan df 34 diperoleh t_{tabel} = 1,64. Disebabkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,71 > 1,64, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak atau hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dengan kinerja guru, dapat diterima pada taraf signifikansi 0,05. Bahkan korelasi penelitian ini signifikan untuk taraf signifikansi 0,01.

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini koefisien determinasi variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru terhadap kinerja guru diperoleh angka sebesar r^2 = 0,374. Ini berarti bahwa sebesar 37,4 % variabel kinerja guru, dapat dijelaskan oleh variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru pada MTsN Tanjung Pura Kabupaten Langkat. Persamaan garis regresi antara variabel kinerja guru dengan variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru diperoleh Y = 29,713+ 0,258X1.

2. Hubungan antara variabel komitmen tugas guru dengan variabel kinerja guru.

Rumusan hipotesisnya yaitu :

H0 : $\rho_{y2} \leq 0$
H2 : $\rho_{y2} > 0$

Berdasarkan perhitungan korelasi antara variabel komitmen tugas guru dengan variabel kinerja guru, diperoleh koefisien korelasi sebesar r = 0,512. (lihat lampiran 7). Lebih lanjut dilakukan uji t diperoleh t_{hitung} = 3,96. Kemudian dengan melihat tabel berdasarkan df = 34 diperoleh t_{tabel} = 1,64 pada taraf signifikansi 0,05. Disebabkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3.96> 1,64, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak atau hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel komitmen tugas guru dengan variabel kinerja guru, dapat diterima pada taraf signifkansi 0,05. Bahkan korelasi penelitian ini signifikan untuk taraf signifikansi 0,01.

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini koefisien determinasi variabel komitmen tugas guru terhadap variabel kinerja guru, diperoleh angka sebesar r^2 = 0,262 (lihat lampiran 6). Ini berarti bahwa sebesar 26,2 % variabel kinerja guru dijelaskan oleh variabel komitmen tugas guru pada MTsN Tanjung Pura Kabupaten Langkat. Persamaan garis regresi antara variabel kinerja guru dengan komitmen tugas guru diperoleh angka Y = 34.991+ 0.403X2.

3. Hubungan antara variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dan komitmen tugas guru secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru.

   Rumusan hipotesisnya yaitu :

   H0 : $\rho_{y12} \leq 0$
   H12 : $\rho_{y12} > 0$

Berdasarkan perhitungan korelasi antara variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dan komitmen tugas guru secara bersama-sama dengan variabel kinerja

guru, diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar r = 0,710 (lihat lampiran 8). Lebih lanjut dilakukan uji F, diperoleh F_{hitung} = 16,803. Kemudian melihat besar nilai probabilitas (p) yaitu 0,000 pada taraf signifkansi 0,05.

Disebabkan nilai probabilitas (p) < 0,05. yaitu 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak atau hipotesis alternatif diterima. Hal ini bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dan komitmen tugas guru secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru, dapat diterima pada taraf signifkansi 0,05.

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini koefisien determinasi antara variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dan komitmen tugas guru secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru, diperoleh angka sebesar r^2 = 0,505. Ini berarti bahwa sebesar 50,5 % variabel kinerja guru, dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dan komitmen tugas guru. Persamaan garis regresi antara variabel kinerja guru dengan variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dan komitmen tugas guru, diperoleh angka Y = 13,284+ 0,215X1+ 0,295X2.

D. Korelasi Parsial

Korelasi parsial penelitian ini bermaksud untuk melihat hubungan yang murni antara satu variabel dengan variabel lainnya di antara dua variabel dari tiga variabel yang ada, bila satu variabel dikontrol.

Hasil analisis korelasi parsial adalah:

Tabel 6

Ringkasan Analisis Korelasi Parsial

Korelasi	Koefisien Korelasi	Nilai probabilitas (p)
r X2(X1Y)	0,573	0,000
r X1(X2Y)	0,457	0,006
r Y(X1X2)	-0,067	0,704

Hasil penghitungan di atas memperlihatkan bahwa hubungan antara variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dengan kinerja guru, bila variabel komitmen tugas guru dikontrol, diperoleh koefisien korelasi parsial sebesar r = 0,573 (lihat lampiran 9). Selanjutnya uji keberartian hubungan parsial dengan melihat nilai probabilitas (p) untuk taraf signifikansi 0,05. Karena nilai probabilitas (p) sebesar 0,000, maka hubungan antara variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dengan kinerja guru, menunjukkan hubungan yang berarti pada taraf signifikansi 0,05, bila variabel komitmen tugas guru dikontrol

Hubungan antara variabel komitmen tugas guru dengan kinerja guru, bila variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dikontrol, diperoleh koefisien korelasi parsial sebesar r = 0,457 (lihat lampiran 9). Selanjutnya diuji keberartian hubungan parsial tersebut dengan melihat nilai probabilitas (p) untuk taraf signifikansi 0,05. Karena nilai probabilitas (p) sebesar 0,000**,** maka hubungan antara variabel komitmen tugas guru dengan kinerja guru, menunjukkan hubungan yang berarti pada taraf signifikansi 0,05, bila variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dikontrol.

Hubungan antara variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dengan komitmen tugas guru, bila variabel kinerja guru dikontrol, diperoleh koefisien korelasi

parsial sebesar -0,067 (lihat lampiran 9). Selanjutnya diuji keberartian hubungan parsial tersebut dengan melihat nilai probabilitas (p) untuk taraf signifikansi 0,05. Karena nilai probabilitas (p) sebesar 0,704**,** maka hubungan antara variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dengan komitmen tugas guru menunjukkan hubungan yang tidak berarti pada taraf signifikansi 0,05, bila variabel kinerja guru dikontrol.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dan komitmen tugas guru dengan variabel kinerja guru. Artinya bahwa persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dan komitmen tugas guru, signifikan dalam meningkatkan kinerja guru.

1. Hubungan persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dengan kinerja guru, ditunjukkan dengan angka korelasi sebesar r = 0,612. Berdasarkan pedoman dalam memberikan interpretasi terhadap angka indeks korelasi, maka angka 0,612 berada di antara 0,600 – 0,800 yang artinya antara variabel X dengan Y terdapat korelasi yang sedang. Selanjutnya berdasarkan hasil uji determinasi, diperoleh data bahwa persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru memberikan dukungan sebesar 37,4 % terhadap peningkatan kinerja guru.

   Dengan demikian, persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru yang meliputi; persepsi guru tentang upaya-upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam upaya peningkatan profesionalisme, pembinaan karier dan pembinaan kesejahteraan melalui pengikutsertaan guru dan staf dalam pelatihan/penataran yang sesuai serta mendorong mereka untuk mengikuti kuliah lanjutan, penyedian buku-buku referensi sangat penting dalam

meningkatkan wawasan para guru dan staf. Peningkatan honorarium di samping upaya yang non material seperti pembina hubungan kekeluargaan serta pemberian penghargaan dalam bentuk piagam penghargaan kepada guru dan staf yang dapat menjalankan tugas dengan baik, belum sepenuhnya dilaksanakan kepala madrasah di MTsN Tanjung Pura Kabupaten Langkat, untuk mendukung peningkatan kinerja guru. Sebab itu, kepala madrasah perlu memahami dan melaksanakan berbagai konsep manajemen madrasah dalam pengembangan sumber daya guru.

Kepala Madrasah sebagai pemegang komando, harus menguasai dan mampu mengambil kebijaksanaan serta keputusan yang bersifat memperlancar dan meningkatkan kualitas pendidikan. Secara langsung kepala madrasah berhubungan erat terhadap kelangsungan belajar mengajar. Dalam prosesnya kepala madrasah harus dekat dengan guru-guru dan kepada siswa. Penguasaan bidang manajemen adalah salah satu kunci sukses dalam mengemban suatu jabatan pemimpin. Manajemen tidak hanya dijumpai di perusahaan, atau instansi tertentu, melainkan di lembaga madrasah, manajemen juga sangat besar peranannya, terutama untuk menyusun program atau mengambil keputusan yang harus diterapkan dalam kelangsungan proses belajar mengajar. Salah satu peranan manajemen yang sangat penting adalah untuk menyusun program belajar mengajar dan menempatkan tugas masing-masing guru. Guru sebagai pelaksana pendidik, untuk itu kepala madrasah harus benar-benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat mengadakan evaluasi terhadap tugas pengajaran yang sudah dilaksanakan guru. Agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka sedikit banyaknya Kepala Madrasah harus mengetahui dan memberikan motivasi.

Hubungan kepala madrasah dengan guru-guru harus baik, tanggung jawab, didasari dengan kejujuran, kesetiaan, keikhlasan dan kerjasama. Apabila diibaratkan dalam satu keluarga, maka hubungan Kepala Madrasah dengan guru-guru lainnya harus berlangsung bagaikan hubungan satu saudara dengan saudara lainnya, dan hubungan Kepala Madrasah dengan

siswa harus seperti hubungan ayah dengan anak. Di lembaga madrasah, manajemen yang dilaksanakan harus bersifat sosial dan memperhatikan faktor psikologis, karena yang dihadapi adalah sejumlah individu yang terdiri dari latar belakang berbeda, baik ditinjau dari latar belakang sosial, latar belakang ekonomi. Dalam masalah ini Wahjosumidjo berpendapat, bagi kepala madrasah yang ingin berhasil menggerakkan para guru/staf dan para siswa agar berperilaku dalam mencapai tujuan sekolah adalah: (1) menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras terhadap guru, staf dan para siswa; (2) harus mampu melakukan perbuatan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa, dengan cara meyakinkan dan membujuk.[1] Meyakinkan dilakukan dengan berusaha agar para guru, staf dan siswa percaya bahwa apa yang dilakukan adalah benar. Sedangkan membujuk (induce) adalah berusaha meyakinkan para guru, staf dan siswa bahwa apa yang dilakukan adalah benar. Pemimpin yang efektif selalu memanfaatkan kerjasama dengan para bawahan untuk mencapai cita-cita organisasi.

Kepala madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan madrasah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan Manajemen Berbasis Madrasah, kepala madrasah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektivitas kinerja. Dengan begitu, Manajemen Berbasis Madrasah sebagai paradigma baru pendidikan dapat memberikan hasil yang memuaskan.[2] Kepala madrasah adalah pelaksana suatu tugas yang sarat dengan harapan dan pembaharuan. Kemasan cita-cita mulia pendidikan kita secara tidak langsung diserahkan kepada kepala madrasah. Optimisme orang tua yang terkondisikan pada kepercayaan menyekolahkan putera-puterinya pada madrasah tertentu tidak lain berupa fenomen

[1] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi* (Jakarta :Ghalia Indonesia,. 1987), h. 129.

[2] E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta : Depdiknas, 2005), h. 126.

menggantungkan cita-citanya pada kepala madrasah. Peserta didik dapat belajar dan membelajarkan dirinya hanya karena fasilitasi kepala madrasah.

Seonggokan aturan dan kurikulum yang selanjutnya direalisasiakan oleh para pendidik sudah pasti atas koordinasi dan otokrasi dari kepala madrasah. Singkatnya, kepala madrasah merupakan tokoh sentral pendidikan.[3] Penerapan Manajemen Berbasis Madrasah juga berimplikasi penatan ulang (*rearrangement*) fungsi, peran, tugas dan tanggung jawab dari seluruh stakeholders madrasah: siswa, guru, kepala madrasah, warga madrasah lainnya, orang tua, masyarakat termasuk bisnis, dan pemerintah. Dalam kerangka akuntabilitas, madrasah harus pula tetap bergerak dalam koridor kebijakan umum pemerintah pusat dan daerah. Karena itu, mengingat komplesitas permasalahan tersebut, maka komitmen bersama, sikap kolaboratif, dan sinergi langkah dari semua lapisan birokrasi pendidikan, warga madrasah dan warga masyarakat mutlak diperlukan bagi keberhasilan MBS, dan tentu saja bagi suksesnya pendidikan nasional.[4] Terdapat empat sumber daya yang harus didesentralisasikan yaitu *power/authority*, *knowledge, information* dan *reward*. Pertama, kekuasaan/kewenangan (*power/ authority*) harus didesentralisasikan ke madrasah-madrasah secara langsung yaitu melalui dewan madrasah. Sedikitnya terhadap tiga bidang penting yaitu *budget*, *personnel* dan curriculum. Termasuk dalam kewenangan.

Bila dikaji secara luas maka peran kepala madrasah memiliki banyak fungsi antara lain sebagai manajer sekolah dituntut untuk dapat menciptakan manajemen sekolah yang efektif. Menurut Mantja, keefektifan manajemen pendidikan ditentukan oleh profesionalisme manajer pendidikan. Adapun sebagai manajer terdepan kepala madrasah merupakan figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala madrasah tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-

[3] Xaviery,"*Benarkah Wajah Sekolah Ada pada Kepala Sekolah*". www.diknas.go.id, diakses 2010)

[4] Zamroni, "*Manajemen Berbasis Sekolah: Piranti Reformasi Sistem Pendidikan*". www.diknas.go.id, diakses 2010)

program sekolah, kurikulum dan keputusan personil, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Kepala madrasah harus pandai memimpin kelompok dan mampu melakukan pendelegasian tugas dan wewenang.[5] Tidak semua pekerjaan harus dikerjakan sendiri oleh kepala madrasah, tetapi ia dapat memberikan sebagian wewenangnya kepada bawahannya yang layak diberi tugas tertentu.

2. Hubungan komitmen tugas guru dengan variabel kinerja guru, berlangsung positif dan meyakinkan. Diperoleh koefisien korelasi sebesar r = 0,512. Maka terdapat hubungan yang positif dan berarti antara komitmen tugas guru dengan variabel kinerja guru. Berdasarkan pedoman dalam memberikan interpretasi terhadap angka indeks korelasi, maka angka 0,512 berada di antara 0,40 – 0,60 yang artinya antara variabel X dengan Y terdapat korelasi agak rendah. Selain hal tersebut, diperoleh angka sebesar r^2 = 0,262, ini berarti bahwa sebesar 26,2 % variabel komitmen tugas guru memberikan sumbangan terhadap kinerja guru.

   Dengan demikian, komitmen tugas guru yang meliputi kemauan yang kuat dari guru untuk tetap berada, bekerja dan rasa memiliki organisasi, meliputi dimensi afektif, kontiniu dan normatif. Komitmen afektif yaitu keinginan untuk terikat dan loyal baik secara emosional maupun psikologis terhadap organisasi. Komitmen kontiniu adalah keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi atas dasar pertimbangan untung rugi. Komitmen normatif adalah refleksi perasaan akan tanggung jawab untuk tetap menjadi bagian organisasi, belum sepenuhnya diimplementasikan kepala madrasah di MTsN Tanjung Pura Kabupaten Langkat, untuk mendukung peningkatan kinerja guru.

   Komitmen mempunyai dua arti, pertama komitmen sebagai indikator, kedua komitmen merupakan suatu faktor yang berkaitan dengan

[5] Willem Mantja, *Manajemen Pendidikan dalam Era Reformasi* (Malang: Universitas Negeri Malang, 2002), h. 87.

rasa percaya seseorang kepada nilai-nilai tujuan organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen juga merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan dan keterlibatannya. Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan kedalam organisasi. Komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal, yaitu penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen sebagai salah satu sikap kerja karena merupakan refleksi dari perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat individu tersebut bekerja. Lebih lanjut ia mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu orienttasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan antara individu dengan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan hubungan bagi tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen tugas sangat terkait dengan faktor guru dan juga faktor tugas. Guru yang telah berada dalam suatu organisasi lebih dari dua tahun, dan guru yang memiliki keinginan untuk berkembang, memiliki komitmen tugas yang tinggi dibanding dengan guru yang baru masuk di dalam suatu organisasi. Meyer, mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi :

a. *Affective Commitment* terjadi apabila guru ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosial (*emotionalattachment*). Jadi karena dia memang menginginkan (*want to*).
b. *Continuance Commitment*, muncul apabila guru tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan

lain, atau karena guru tersebut tidak menemukan lain, dengan kata lain, karena dia membutuhkan (*need to*).

c. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai diri guru.[6]

Guru bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*). Seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan guru dengan organisasi ketika ke-tiga bentuk komitmen dipertimbangkan bersama-sama.

Ludigdo dan Machfoedz,[7] menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan persepsi terhadap kinerja antara pendidik dengan professional lainnya. Kinerja pendidik cenderung mempunyai persepsi yang paling baik dibandingkan yang lainnya. Komitmen yang lebih tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi[8]. Diungkapkan Yousef,[9] bahwa komitmen tugas mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen tugas seseorang, yaitu karakteristik personal, karakteristik organisasi. Bahwa tingginya komitmen tugas dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh :

a. Nilai-nilai kemanusiaan. Pondasi yang utama dalam membangun komitmen tugas adalah adanya kesungguhan dari tugas untuk bisa memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan.
b. Komunikasi dua arah yang komprehensif. Komitmen tugas dibangun atas dasar kepercayaan, dan kepercayaan pasti membutuhkan

---

[6] Jhon P Meyer., Allen J. Natalie dan Catherine A. Smith. "Commitment to Organizations and Occupation: Extention and Test of Three Component Conceptuallization": *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No.4, 1993, h. 538-551.

[7] Unti Ludigdo dan Machfoed Mas'ud, "Persepsi Akuntansi dan Mahasiswa Terhadap Etika Bisnis" *Jurnal Riset AkuntansiIndonesia IAI*. Vol 2 No. 1 Januari. 1999, h. 1-19.

[8] Michael K. Shaub, Don W., Firm, Finn dan Paul Munter, "*The Effect of Auditor' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity"*, Behavioral Research in Accounting. Vol 5 PP: 1993, h. 145-169.

[9] Darwish A. Yousef,*" Organiziational Commitment as Mediator of The Relationship berween Islamic Work Ethiccs and Attitudes toward Organiziational Change"*, Huaman Relations, Vol. 53
(4): 2000, h. 513-537.

komunikasi dua arah. Tanpa adanya komunikasi dua arah mustahil komitmen tugas dapat dibangun dengan baik.

c. Rasa kebersamaan dan kerukunan, seperti dalam masyarakat utopis, tugas yang ingin meraih kebersamaan, seluruh faktor ini bersama-sama menciptakan rasa senasib dan kerukunan, yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen tugas.
d. Visi dan Misi. Pimpinan dapat memberi inspirasi bagi tumbuhnya performansi dan komitmen tugas yang tinggi dengan cara memberi kesempatan pada guru untuk dapat mengerti dan memahami visi dan misi bersama dalam sebuah tugas.
e. Nilai sebagai dasar perekrutan. Nilai personal merupakan dasar kesesuaian seseorang untuk menunjukkan kesesuaian dengan tugas.
f. Kestabilan kerja. Guru dengan kestabilan yang tinggi akan memperoleh komitmen tugas yang tinggi pula.
g. Pengahayatan finansial. Faktor *hygiene* seperti gaji hanya akan menghasilkan motivasi dalam jangka yang pendek. Oleh karena itu insentif yang diberikan kepada guru yang telah berhasil melampaui target dari apa yang ditetapkan perlu dihargai jerih payah kerja kerasnya.

Komitmen tugas yang tinggi, hal ini disebabkan oleh :

a. Kepercayaan yang kuat dan tinggi terhadap tugas dan penerimaan yang tinggi terhadap nilai dan tujuan tugas.
b. Kepercayaan memiliki yang tinggi sebagai bagian dari suatu tugas.
a. Keyakianan yang tinggi untuk menjadi anggota tugas. Komitmen tugas dipengaruhi oleh faktor-faktor personal dan operasional. Faktor personal yang mempengaruhi komitmen tugas adalah sikap yang positif terhadap rekan kerja, sedangkan faktor-faktor operasional yang dapat mempengaruhi komitmen tugas antara lain pengayaan tugas, pekerjaan, otonomi dan kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki. Mereka juga menyatakan ada tiga komponen penting dari komitmen tugas, komponen tersebut adalah

penerimaan nilai dan tujuan dari tugas, keinginan untuk menjadi bagian dari suatu tugas dan melakukan tugas denagn baik, dan memiliki keinginan kuat untuk tetap berada di dalam tugas. Tingginya komitmen tugas yang dimiliki guru dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap seberapa tinggi komitmen yang ditunjukkna tugas kepada mereka. Semakin tinggi guru merasa harapan mereka dapat dicapai oleh tugas, semakin patuh pula mereka terhadap tugas.

Faktor yang mempengaruhi komitmen tugas adalah:

a. Karakteristik personal yang meliputi pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja dan usia.
b. Karakteristik kerja yang didalamnya terdapat tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab.
c. Karakteristik tugas yang meliputi desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan.
d. Sifat dan kualitas pekerjaan.

Cara untuk membangun komitmen tugas adalah dengan menawarkan keamanan dalam bekerja dan promosi yang bersifat regular pada guru. Komitmen sendiri akan terbentuk setelah guru merasakan kepuasan kerja, dari berbagai pengalaman kerja yang mereka alami, jenis pekerjaan yang pernah mereka tekuni, proses pengawasan, serta gaji yang merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen tugas saat guru memulai memasuki tugas. Telaah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tugas di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tugas dapat dibagi menjadi dua yaitu faktor yang berasal dari dalam guru yaitu faktor personal dan berikutnya adalah faktor yang berasal dari luar guru yaitu faktor organisasi. Faktor personal merupakan faktor yang ada didalam diri guru dalam menyikapi bermacam masalah yang ada di dalam suatu tugas, hubungan interpersonal di antara guru, pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja dan usia. Faktor organisasional menyangkut permasalahan eksternal guru yang didalamnya

termasuk pengayaan tugas, tantangan kerja, komunikasi antar guru, kerjasama dan kepercayaan yang tinggi.

Komitmen tugas merupakan salah satu faktor penting bagi kelanggengan suatu tugas. Tanpa adanya komitmen tugas yang kuat dalam diri guru, tidak akan mungkin suatu tugas dapat berjalan dengan maksimal. Komitmen tugas yang tinggi pada setiap diri guru sangat berhubungan erat dengan rasa memiliki guru terhadap tugas. Ada tiga tahap proses pembentukan komitmen terhadap tugas. Tahap-tahap tersebut merupakan serangkaian waktu yang digunakan oleh guru untuk mencapai puncak karir. Tahap-tahap ini adalah:

a. Komitmen awal. Ini terjadi karena adanya interaksi antara karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan. Interaksi tersebut akan membentuk harapan guru tentang pekerjaannya. Harapan tentang pekerjaan inilah yang akan mempengaruhi sikap guru terhadap tingkat komitmen terhadap tugas.
b. Komitmen selama bekerja. Proses ini dimulai setelah guru bekerja. Selama bekerja guru mempertimbangkan mengenai pekerjaan, pengawasan, gaji, kekompakan kerja serta keadaan tugas dan ini akan menimbulkan perasaan tanggung jawab pada diri guru tersebut.
c. Komitmen selama perjalanan karir. Proses terbentuknya komitmen pada tahap masa pengabdian terjadi selama guru meniti karir di dalam tugas. Dalam kurun waktu yang lama tersebut, guru telah banyak melakukan berbagai tindakan, seperti investasi, keterlibatan sosial, mobilitas sosial, mobilitas pekerjaan dan pengorbanan-pengorbanan lainnya.

Komitmen bertugas ditandai oleh suatu keinginan untuk memelihara anggotanya, terlibat dalam bekerja dan menyesuaikan nilai-nilai pribadi dengan tujuan-tujuan serta kebijaksanaan tugas. Komitmen mencakup tiga aspek, yaitu:

a. Perasaan manunggal dengan tujuan tugas (identifikasi), yang meliputi minat dan tujuan yang sama dengan anggota tugas lain.

b. Perasaan terlibat dalam tugas, dimana perasaan terlibat pada tugas merupakan perasaan ikut memiliki dari guru terhadap tugas.
c. Perasaan setia atau loyal pada perusahaan, merupakan kesetiaan guru dengan memberikan dukungan serta mempertahankan kebijaksanaan tugas.

Komitmen tugas mempunyai tiga komponen sebagai ciri-cirinya, yaitu:

a. Penerimaan penuh dan kepercayaan yang kuat pada nilai-nilai dan tujuan tugas.
b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama tugas.
c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam tugas.

Komitmen tugas adalah suatu keadaan yang khas, dimana guru dalam hal ini adalah guru terikat secara psikologis terhadap tugas yang meliputi keterlibatan pekerjaan, loyalitas dan percaya pada nilai-nilai tugas. Selain itu ada tiga tahap dalam komitmen, yaitu: Identifikasi, dimana guru menerima pengaruh untuk mendapatkan kepuasan. Kerelaan dan kepuasan, dimana guru bersedia menerima pengaruh dari orang lain dan patuh terhadap perintah atau tugas tugas dalam hal ini adalah perusahaan terutama untuk mempertahankan hubungan dan untuk mendapatkan kepuasan. Internalisasi, dimana guru merasakan nilai-nilai tugas yang bermanfaat dan sesuai dengan nilai-nilai pribadinya.

Komitmen tugas jika dilihat dari segi pertimbangan untung ruginya guru bertahan atau meninggalkan tugas serta didasarkan pada norma yang ada dalam diri guru. Keduanya menyatakan bahwa ada tiga komponen dalam komitmen tugas. Komponen pertama adalah komitmen afektif, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada tugas. Kata kunci dari komponen afektif adalah keinginan pada sesuatu. Komponen kedua adalah komitmen yang didasarkan pertimbangan untung rugi yang disebut sebagai *continuance commitment* atau bisa juga disebut dengan komitmen rasional, kebutuhan untuk bertahan adalah kata kunci dari komitmen rasional ini.

Komponen terakhir adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri guru dan disebut sebagai komitmen normatif, kata kunci dari komitmen normatif ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam tugas.

3. Hubungan antara persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dan komitmen tugas guru secara bersama-sama dengan kinerja guru, berlangsung positif dan meyakinkan. Diperoleh koefisien korelasi sebesar r = 0.710. Maka terdapat hubungan yang positif dan berarti antara persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dan komitmen tugas guru secara bersama-sama dengan kinerja guru. Berdasarkan pedoman dalam memberikan interpretasi terhadap angka indeks korelasi, maka angka 0.710 berada di antara 0,60 – 0,70 yang artinya antara variabel X dengan Y terdapat korelasi tinggi. Selain hal tersebut, diperoleh angka sebesar r^2 = 0.505, ini berarti bahwa sebesar 50,5 % variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dan komitmen tugas guru memberikan sumbangan terhadap kinerja guru.

   Dengan demikian, persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru dan komitmen tugas guru yang meliputi persepsi guru tentang upaya-upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam upaya peningkatan profesionalisme, pembinaan karier dan pembinaan kesejahteraan melalui pengikutsertaan guru dan staf dalam pelatihan/penataran yang sesuai serta mendorong mereka untuk mengikuti kuliah lanjutan, penyedian buku-buku referensi sangat penting dalam meningkatkan wawasan para guru dan staf. Peningkatan honorarium di samping upaya yang non material seperti pembina hubungan kekeluargaan serta pemberian penghargaan dalam bentuk piagam penghargaan kepada guru dan staf yang dapat menjalankan tugas dengan baik dan komitmen tugas guru yang meliputi kemauan yang kuat dari guru untuk tetap berada, bekerja dan rasa memiliki organisasi, meliputi dimensi

afektif (keinginan untuk terikat dan loyal baik secara emosional maupun psikologis terhadap organisasi), kontiniu (keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi atas dasar pertimbangan untung rugi) dan normatif (normatif adalah refleksi perasaan akan tanggung jawab untuk tetap menjadi bagian organisasi), kemauan yang kuat dari guru untuk tetap berada, bekerja dan rasa memiliki organisasi, telah dapat diimplementasikan oleh para guru madrasah di MTsN Tanjung Pura Kabupaten Langkat, untuk mendukung peningkatan kinerja guru.

F. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukuan penilitian ini, peneliti telah melakukannya sesempurna mungkin dengan tidak mengabaikan prosedur metode ilmiah. Tetapi walaupun demikian, tidak menutup adanya keterbatasan. Adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi peneliti di lapangan di antaranya adalah:

1. Data penelitian tentang persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru, komitmen tugas guru dan variabel kinerja guru diperoleh dari para guru. Oleh karena itu jawaban yang diberikan oleh guru terhadap butir instrumen angket diharapkan apa adanya. Sehingga ketika akan mengisi angket, telah dijelaskan kepada guru bahwa penelitian ini dilakukan untuk pengembangan ilmu, segala rahasia tentang diri guru tetap dijaga.
2. Skor pada variabel persepsi guru tentang kemampuan manajemen kepala madrasah dalam pengembangan sumberdaya guru, komitmen tugas guru dalam penelitian ini, ada kemungkinan belum optimal, kemungkinan ada variabel pengiring yang lebih berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala, iklim kerja dan disiplin kerja.
3. Waktu yang tersedia, keadaan yang tenang bagi guru untuk berpikir tenang ketika akan mengisi kuesioner tidak dapat diketahui dengan pasti, sehingga indefendensi guru dalam mengisi kuesioner tidak dapat diketahui.