

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu aset organisasi yang sangat urgen adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu harus ada upaya yang sangat serius untuk mengembangkan, memberdayakan dan mempertahankannya agar muncul keyakinan dan kepercayaan atau agremen dalam diri karyawan/bawahan itu sendiri untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi lebih optimal.

Kondisi di atas bisa terjadi karena dalam diri karyawan/bawahan ada perjanjian terhadap dirinya untuk dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku. Artinya dalam dirinya ada komitmen terhadap diri dan organisasinya tentang pekerjaan atau tugas dan tanggung jawabnya yang harus dikerjakan sesuai dengan tuntutan organisasi.

Komitmen merupakan kesadaran yang tinggi dan paripurna dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kepala Sekolah yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas akan meningkatkan kesadaran dan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Oleh karena itu komitmen merupakan bagian terpenting dalam organisasi dan memberikan dukungan dan kontribusi yang positif terhadap hasil kerja organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Luthans (1992:131), bahwa komitmen akan memberikan dukungan positif terhadap hasil yang diharapkan organisasi. seperti terhadap kinerja, menghindari pekerjaan, berhenti dan ketidakhadiran kerja.

Komitmen Organisasi merupakan aspek yang sangat penting yang harus dimiliki oleh Kepala Sekolah karena komitmen merupakan perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri. Apabila seseorang memiliki komitmen yang tinggi maka ia akan sanggup bekerja keras, mencintai dan

bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan efektivitas organisasi sehingga akan meningkatkan kualitas pencapaian tujuan pendidikan.

Komitmen Organisasi menurut Robbins (2006:92), adalah sampai tingkat mana seorang pekerja/bawahan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Komitmen Organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada Kepuasan Kerja semata. Seseorang dapat tidak puas dengan pekerjaan tertentu dan menganggapnya sebagai kondisi sementara, tapi tidak puas terhadap organisasi adalah sebagai suatu keseluruhan, dan ketidakpuasan tersebut bila menjalar ke organisasi, dapat mendorong seseorang untuk mempertimbangkan diri minta berhenti. Sementara Luthans (2006:92) mengartikan Komitmen Organisasi sebagai :1) *A strong desire to remain a member of particular organization.* Keinginan yang kuat untuk mempertahankan seorang anggota organisasi tertentu. 2) *A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization.* Sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi. 3) *A definite belief in, and acceptance of the values and goals of the organization.* Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dessler, (1992:23) berpendapat bahwa Komitmen Organisasi merupakan kekuatan identifikasi dari keterlibatan individu dengan organisasi. Dengan redaksional yang berbeda dan esensi yang sama dikemukakan oleh Neale dan Northcraft (1991:290) bahwa Komitmen Organisasi merupakan kekuatan organisatoris yang melekat dari proses identifikasi individu terhadap organisasi dimana ia terlibat. Hal ini, pada

umumnya meliputi tiga faktor, yaitu (1) kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, (2) kemauan menggunakan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi. Dengan demikian orang yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi, berarti orang tersebut memiliki kepercayaan, kemauan dan keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi. Bahkan orang tersebut akan menggunakan nilai-nilai organisasi sebagai pedoman dan dasar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam penataan organisasi, komitmen mempunyai peran yang sangat penting, karena komitmen yang memberikan dorongan dengan keyakinan dan kemauan yang kuat untuk menata orang-orang pada posisi-posisi dalam organisasi atau menata dan memberdayakan sumber-sumber yang ada dalam organisasi. Dengan komitmen, organisasi dapat dirubah dan di tata sesuai dengan tuntutan kebutuhan.

Menurut Luthans, (1991:131) ada tiga model Komitmen Organisasi, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*. *Affective commitment* meliputi emosional seseorang untuk mengidentifikasikan dirinya dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* merupakan komitmen yang didasarkan atas biaya-biaya yang menyebabkan pekerja tetap betah tinggal dalam organisasi. *Normative commitment* didasarkan pada norma yang melibatkan pekerja merasa berkewajiban untuk menyatu dengan organisasi.

Di samping itu, Odiorne (1987:208 - 209) menyatakan ciri-ciri komitmen, yaitu: (1) Memiliki tingkat penerimaan yang tinggi terhadap diri sendiri dan orang lain, ia tahu diri, terbuka, toleran dan bersikap objektif; (2) Bersikap spontanitas, menerima sesuatu yang baru dan perubahan tanpa merasa panik dan menutup diri; (3) Cenderung mengutamakan kebersamaan; (4) Melihat masalah sebagai penyimpangan

dari yang seharusnya, dan menerima perubahan untuk memperbaiki sesuatu; dan (5) Membangun sendiri pemikirannya, tidak mudah terpengaruh oleh berbagai propaganda. Memiliki motivasi untuk sedapat mungkin agar menjadi yang terbaik.

Selain itu, Hersey dan Blanchard (1996: 421 – 425) juga mengemukakan lima jenis Komitmen Organisasi, yaitu komitmen-komitmen terhadap; pelanggan, organisasi, diri sendiri, orang, dan tugas. *Pertama*, komitmen terhadap pelanggan, Para manajer bekerja keras untuk menyediakan layanan yang bermanfaat bagi pelanggan. Pelanggan diidefinisikan sebagai orang yang menguntungkan unit kerja. Dua cara utama manajer mendemonstrasikan komitmen yang kuat kepada pelanggan adalah melayani pelanggan dan membangun arti penting pelanggan. *Kedua*, komitmen terhadap organisasi. Manajer secara positif mendemonstrasikan komitmen dalam tiga cara; membangun organisasi (membangun dukungan untuk organisasi dan secara efektif mencegah komentar yang bersifat merusak), mendukung manajemen tingkat tinggi (memperkuat kemampuan organisasi untuk menerapkan keputusan dan mencapai sasaran hasil), dan mengoperasikan nilai-nilai dasar organisatoris. *Ketiga*, komitmen terhadap diri. Komitmen terhadap diri sendiri dibuktikan dengan tiga aktivitas khusus; bertingkah laku secara otonomi, membangun diri sebagai manajer; dan menerima kritik yang bersifat membangun. *Keempat*, komitmen terhadap orang.

Fokusnya adalah kepada tim kerja dan anggota kelompok individual. Manajer menghabiskan waktu dan energi bekerja dengan para bawahan. Secara khusus, tiga aktivitas penting komitmen ini; mempertunjukkan pengenalan dan perhatian positif (membuat orang-orang merasakan dan bertindak seperti pemenang), memberi umpan balik yang membangun (mengambil waktu untuk memandu dan melatih individual untuk meningkatkan performansi), dan melibatkan gagasan yang inovatif

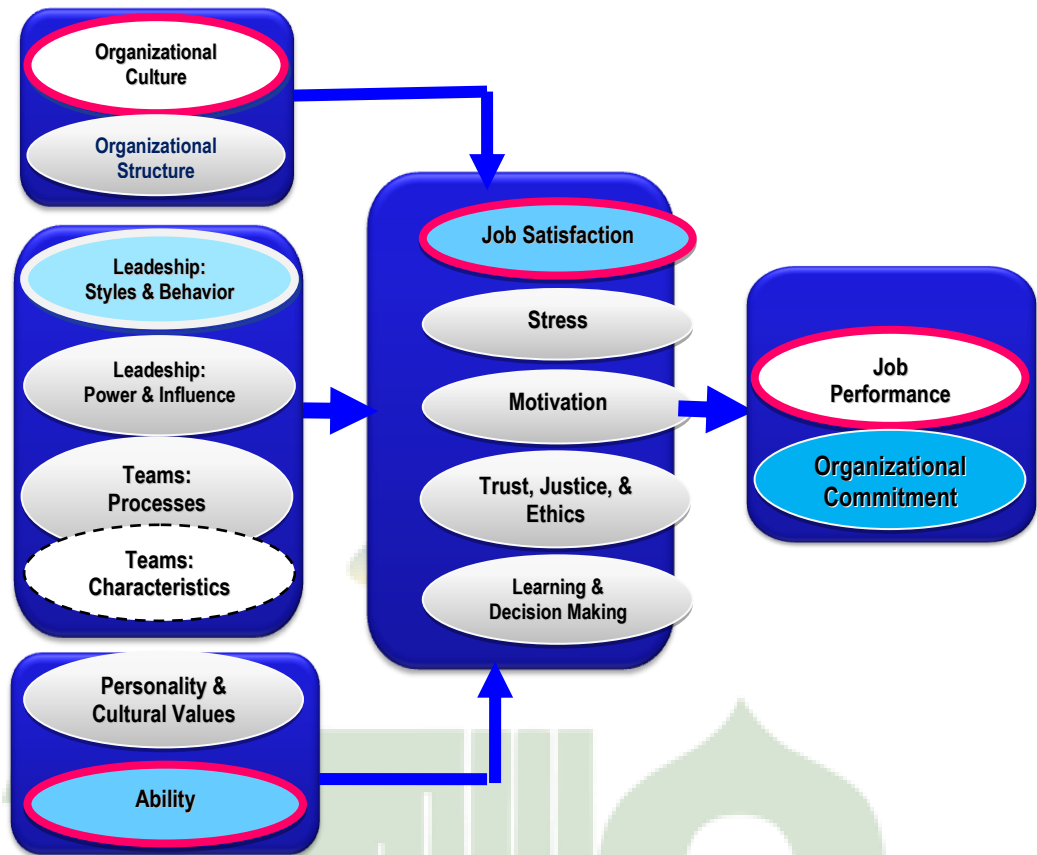
(mendemonstrasikan minat orang lain dan menstimulasikan kemajuan individu dan kelompok). *Kelima*, komitmen terhadap tugas. Berkonsentrasi terhadap tugas yang perlu dilaksanakan. Komitmen ini dilakukan dengan pemeliharaan fokus yang benar, tindakan yang berorientasi, dan membangun arti penting tugas.

Berdasarkan teori-teori di atas menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi terutama untuk Kepala Sekolah adalah kepercayaan, kemauan dan keinginan yang kuat terhadap pelanggan, organisasi, diri sendiri, orang, dan tugas. Artinya adanya perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk dapat melaksanakan tugasnya.

Dalam aktivitas kepemimpinan Kepala Sekolah, idealitasnya seorang Kepala Sekolah, harus memiliki Komitmen Organisasi tinggi terhadap lembaga pendidikannya, sehingga efektivitas organisasi akan lebih baik. Namun fakta empirik melalui studi pendahuluan di SD di Kabupaten Asahan menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tersebut belum secara paripurna dimiliki oleh para Kepala Sekolah Dasar. Sehingga masih ditemukan Komitmen Organisasi yang rendah oleh Kepala Sekolah dasar di Kabupaten Asahan. Hal ini diindikasikan oleh adanya Kepala Sekolah dasar yang kurang bekerja keras untuk menyediakan layanan atau fasilitas pembelajaran. Kurang bekerjasama dengan komite sekolah dalam upaya melakukan pengadaan sarana prasarana sekolah. Kurangnya Kepala Sekolah dasar mempedomani nilai-nilai atau mekanisme prosedural yang berlaku di lembaga pendidikan tersebut, Kepala Sekolah selalu menanggapi semua komentar, sehingga sulit untuk menentukan prioritas, Kepala Sekolah kurang menerima kritikan dan saran yang membangun, Kepala Sekolah kurang memanfaatkan tim kerja, indikasinya lebih dominan bekerja secara individual atau hanya mempercayakan pekerjaan kepada orang yang paling dekat dengannya, jarang menginformasikan jika Kepala Sekolah tidak masuk, kurang memberikan perhatian positif, misalnya jika

guru berprestasi, tidak mendapat *reward*, jarang memberikan peluang kepada guru-guru untuk mengikuti pendidikan dan latihan. Sehingga guru-guru mengalami stagnan dalam pengembangan kemampuan profesionalisme dan paedagogiknya. Kepala Sekolah kurang melakukan penjadwalan rapat dalam memberikan bimbingan dan arahan atau pengevaluasian kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu proses kegiatan belajar mengajar yang teramati oleh peneliti kurang efektif, hal ini terlihat dari guru yang datang terlambat, sehingga memulai pelajaran tidak tepat waktu, mengakhiri pelajaran belum habis waktu. Kondisi di atas menunjukkan bahwa Kepala Sekolah kurang memperhatikan tugas guru.

Fakta empirik di atas, tidak dapat dibiarkan begitu saja, diharuskan adanya perhatian yang serius dan upaya perbaikan dari pemerintah melalui *inservice education* seperti pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi kepada Kepala Sekolah dasar. Namun upaya tersebut belum menunjukkan adanya perubahan yang berarti dalam peningkatan komitmen Kepala Sekolah dasar. Untuk itu harus diketahui dan dipahami faktor-faktor apa saja yang sangat menentukan atau mempengaruhi Komitmen Organisasi Kepala Sekolah dasar tersebut. Menurut Colquit faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah *quality of life*, *ability*, budaya organisasi, kepemimpinan, kepribadian, Kepuasan Kerja, stress, motivasi, etika, dan pengambilan keputusan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini digambarkan oleh Colquit (Mc Graw Hill 2009 : 8.) dalam model sebagai berikut :



Gambar : 1.Integratif Model of Organization Behavior

Berdasarkan paradigma diatas menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi itu dipengaruhi oleh banyak faktor. Diantaranya variabel Gaya Kepemimpinan, dan kemampuan kognitif manajemen merupakan variabel tidak langsung yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Kepala Sekolah. Kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi melalui variabel Kepuasan Kerja, atau variabel Kepuasan Kerja, merupakan variabel terdekat yang mempengaruhi Komitmen Organisasi. Artinya, Komitmen Organisasi terlebih dahulu dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dibanding Gaya Kepemimpinan dan kemampuan kognitif manajemen Kepala Sekolah dasar.

Secara akdemis variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Locke dan Latham

(1988: 130): bahwa adanya hubungan antara kepuasan dan komitmen; sedangkan Vanderberg dan Lance memberikan dukungan bahwa komitmen menyebabkan kepuasan. Menurut Luthnas seseorang memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan suatu kegiatan, maka terdapat kecenderungan bahwa orang tersebut akan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya. Sebagaimana diungkapkan sebelumnya, bahwa orang yang memiliki komitmen terhadap tugasnya, berarti orang tersebut menyukai akan pekerjaan tersebut. Karenanya, seseorang yang melaksanakan pekerjaan yang disukainya tersebut dapat menimbulkan ketertarikan dirinya melaksanakan pekerjaan tersebut dan akan menikmati (*enjoy*) dengan pekerjaannya; apalagi pekerjaan tersebut dapat memberikan hasil sebagaimana yang diharapkannya, maka kepuasan akan prestasi kerjanya akan menjadi lebih tinggi.

Hal di atas juga diperkuat oleh Neale dan Northcraft(1991:295-296) bahwa terciptanya komitmen ditentukan oleh berbagai faktor yaitu : tiga faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi seseorang, yaitu; variabel personal (usia, jabatan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau kontribusi kontrol eksternal atau internal), variabel organisasi (rancangan kerja dan Gaya Kepemimpinan supervisor), dan variabel non organizational, seperti ketersediaan alternatif setelah membuat pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen berikut. Membangun komitmen dilakukan dengan menjelaskan dan mengkomunikasikan tujuan dan misi organisasi, menjamin keadilan organisasi.

Menurut Dessler, (1986:33-34) ”kunci penataan kembali organisasi adalah memenangkan komitmen orang-orang untuk merubah organisasi dan cara tindakan mereka. Dengan memenangkan komitmen orang dalam organisasi, berarti mendayagunakan segenap kemampuan orang-orang tersebut”.

Banyaknya variabel eksogen yang mempengaruhi variabel endogen (Komitmen Organisasi) baik langsung ataupun tidak langsung pada penelitian ini perlu dipilih agar rekomendasi untuk intervensi bisa fokus dan dapat dilaksanakan, seperti Kepuasan Kerja, karena Kepuasan Kerja itu memungkinkan timbulnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya jika seseorang tidak merasa puas dengan pekerjaan yang diterimanya maka ia akan melakukan pekerjaannya tersebut tidak sepenuh hati yang akhirnya kualitas kerjanya tidak akan baik. Jika seorang merasa puas dengan apa yang diterimanya, akan menghasilkan kualitas dan produktifitas yang tinggi. Sebaliknya, apabila Kepala Sekolah tidak merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, maka hal ini mungkin akan menimbulkan hal-hal yang akan merugikan bagi sekolah, seperti rendahnya kualitas kerja, kurang disiplin dalam melaksanakan tupoksinya, sering terlambat datang kesekolah, kurang memperhatikan guru dan siswa yang bermasalah, mencari kesibukan di tempat lain, tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, bersifat apatis, dan kurang inisiatif untuk mengadakan inovasi dalam penyampaian proses belajar mengajar kepada semua guru yang ada disekolah.

Efek lain dari ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya adalah dampak psikologis yang dialami oleh seseorang yang ingin pindah dari organisasi dan/atau lembaga. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi pegawai untuk pindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain. Akhirnya, bentuk ketidakmampuan mereka untuk keluar dari organisasi tersebut diwujudkan dengan unjuk ketidakpedulian terhadap pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggungjawab terhadap kemajuan organisasi atau dengan kata lain, mempunyai komitmen yang rendah terhadap lembaga.

Menurut Stephen P. Robbins (2002:12) Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi organisasi karena pegawai yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dari produktivitas yang rendah pula. Kondisi pegawai yang seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dengan komitmen yang rendah, seseorang tidak dapat mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan organisasi. Oleh karena itu sikap pegawai atas Kepuasan Kerja, komitmen pada organisasi telah menjadi kepentingan yang mendesak bagi ahli-ahli manajemen sumber daya manusia karena hal ini membawa dampak bagi perilaku pegawai pada organisasi/lembaga dan prestasi kerjanya.

Orang yang memiliki komitmen terhadap tugasnya, berarti orang tersebut menyukai akan pekerjaan tersebut. Karenanya, seseorang yang melaksanakan pekerjaan yang disukainya tersebut dapat menimbulkan ketahanan dirinya melaksanakan pekerjaan tersebut dan akan menikmati dengan pekerjaannya; apalagi pekerjaan tersebut dapat memberikan hasil sebagaimana yang diharapkannya, pada gilirannya kepuasan akan prestasi kerjanya akan menjadi lebih tinggi. Atau sebaliknya semakin tinggi Kepuasan Kerja Kepala Sekolah maka semakin tinggi pula tingkat Komitmen Organisasi Kepala Sekolah. Karena Kepuasan Kerja yang diperoleh Kepala Sekolah diperoleh karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan Kepala Sekolah dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana mestinya. Maka wajar jika Komitmen Organisasi itu sangat ditentukan oleh Kepuasan Kerja Kepala Sekolah.

Selain Kepuasan Kerja, variabel yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Kepala Sekolah adalah kemampuan kognitif manajemen. Karena kemampuan kognitif manajemen yang dimiliki Kepala Sekolah akan sangat membantu kelancaran tugasnya. Kepala Sekolah yang memiliki kemampuan kognitif manajemen yang tinggi atau baik maka fungsi apapun

yang diembannya seperti manajer sekolah dan manajer kelas, akan mudah dikerjakan, yang otomatis tugas untuk mengelola sekolah dan kelas dengan tujuan proses pendidikan dan pembelajaran dapat berlangsung secara optimal. Karena kemampuan kognitif atau pengetahuan itu merupakan domain yang sangat urgen. Sebagaimana dikemukakan oleh Notoatmodjo, (1997: 22-23) pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*overt behavior*). Pengetahuan diperoleh dari hasil “tahu,” yang terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui pancaindera manusia yakni indera penglihatan, pendengaran, dan penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali terhadap suatu materi atau rangsangan yang pernah diterima. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang dipelajari antara lain menyebutkan, menguraikan, mengidentifikasi, menyatakan dan sebagainya.

Agar Kepala Sekolah dapat melaksanakan perannya sebagai manajer maka dituntut memiliki pengetahuan khusus (profesional) dalam bidang manajemen sekaligus berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Seorang Kepala Sekolah dituntut memiliki keterampilan-keterampilan manajerial yang baik dan mampu mengelola dalam arti menguasai manajemen, sehingga proses manajerial dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Seseorang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan di bidang tugasnya akan memperoleh Kepuasan Kerja yang baik dalam melakukan tugasnya, yang secara sistematis akan meningkatkan pula komitmen kerja Kepala Sekolah.

Variabel yang juga mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. Karena Gaya Kepemimpinan ini

menunjukkan kemampuan atau cara Kepala Sekolah untuk menggerakkan atau mempengaruhi bawahannya, sebagaimana dikemukakan oleh Engkoswara (1987:25) bahwa Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi dan menggerakkan para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu. Hal di atas juga sejalan dengan Sutisna (1993: 56), bahwa istilah “gaya” (*style*) dimaksudkan suatu cara berperilaku yang khas dari seseorang pemimpin terhadap anggota kelompoknya. Timbulnya bentuk gaya seorang pemimpin berasal dari pekerjaan apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, ia mengerjakannya dan cara ia bertindak, membentuk Gaya Kepemimpinan. Cara manajer memimpin, jelas penting bagi bawahan dan bagi organisasi. Bagaimana manajer berbuat terhadap para bawahannya mempengaruhi kepuasan para bawahan, dan sudah tentu terhadap prestasi mereka. Dengan konteks itu, wajarlah jika Gaya Kepemimpinan itu mempengaruhi Komitmen Organisasi Kepala Sekolah, semakin baik Kepala Sekolah menerapkan cara kepemimpinannya maka Komitmen Organisasi Kepala Sekolah tersebut semakin baik pula.

Berdasarkan paparan di atas tergambar bahwa Komitmen Organisasi Kepala Sekolah dasar di Kabupaten Asahan perlu mendapat perhatian demi meningkatkan kualitas pendidikan. Terpilihnya SD sebagai tempat penelitian, karena kecenderungan dan mayoritas permasalahan-permasalahan Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Asahan adalah berkaitan dengan permasalahan komitmen, kepuasan, kemampuan dan Gaya Kepemimpinan. Maka wajarlah jika penelitian ini di fokuskan pada satuan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Asahan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam dengan melakukan penelitian tentang “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan kognitif manajemen dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Asahan*”.

B. Identifikasi Masalah

Terciptanya komitmen ditentukan oleh berbagai faktor. Neale dan Northcraft (1991:295– 296) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi seseorang, yaitu; variabel personal (usia, jabatan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau kontribusi kontrol eksternal atau internal), variabel organisasi (rancangan kerja dan Gaya Kepemimpinan supervisor), dan variabel non organizational, seperti ketersediaan alternatif setelah membuat pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen berikut. Membangun komitmen dilakukan dengan menjelaskan dan mengkomunikasikan tujuan dan misi organisasi, menjamin keadilan organisasi. Contoh: dengan prosedur kritikan yang komprehensif dan komunikasi dua arah yang ekstensif, menciptakan pengertian orang-orang dengan menekankan kerjasama kelompok dan melibatkan bawahan untuk berinteraksi, mendukung pengembangan paraanggota organisasi/institusi.

C. Pembatasan Masalah

Masalah penelitian ini perlu dibatasi dengan maksud untuk memperoleh ruang lingkup yang lebih jelas atau terfokus. Untuk itu masalah dibatasi pada tiga faktor yang diduga dominan memberikan kontribusi terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah yakni faktor Gaya Kepemimpinan, kemampuan kognitif manajemen, dan Kepuasan Kerja.

Pembatasan masalah pengaruh yang diberikan terhadap variabel Komitmen Organisasi yakni faktor *Gaya Kepemimpinan*, kemampuan kognitif manajemen, dan Kepuasan Kerjanya bukan berarti mengesalkan atau mengabaikan kontribusi faktor lain akan tetapi lebih pada pertimbangan-pertimbangan fenomena awal yang ditemukan dalam *survey* awal dan

berbagai keterbatasan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan variabel penelitian, rumusan penelitian ini adalah, apakah terdapat Pengaruh langsung dan tidak langsung tentang Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kognitif Manajemen, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Asahan?"

Secara rinci penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas (X_4) di Kabupaten Asahan.
2. Apakah Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Kognitif Manajemen (X_2) terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah dalam menjalankan tugas (X_4) di Kabupaten Asahan.
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kemampuan kognitif manajemen (X_2) terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah dalam menjalankan tugas (X_4) di Kabupaten Asahan.
4. Apakah terdapat pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Kepala Sekolah dalam menjalankan tugas (X_3) di Kabupaten Asahan.
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kemampuan kognitif manajemen (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Kepala Sekolah dalam menjalankan tugas (X_3) di Kabupaten Asahan.
6. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas (X_4) di Kabupaten Asahan.

7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) melalui Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas (X_4) di Kabupaten Asahan.
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kemampuan kognitif manajemen (X_2) melalui Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas (X_4) di Kabupaten Asahan.
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) dan kemampuan kognitif manajemen (X_2) melalui Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas (X_4) di Kabupaten Asahan.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas (X_4) di Kabupaten Asahan.
2. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kemampuan Kognitif Manajemen (X_2) terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah dalam menjalankan tugas (X_4) di Kabupaten Asahan.
3. Pengaruh langsung Kemampuan Kognitif Manajemen (X_2) terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah dalam menjalankan tugas (X_4) di Kabupaten Asahan.
4. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Kepala Sekolah dalam menjalankan tugas (X_3) di Kabupaten Asahan.
5. Pengaruh langsung Kemampuan Kognitif Manajemen (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Kepala Sekolah dalam menjalankan tugas (X_3) di Kabupaten Asahan.

6. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas (X_4) di Kabupaten Asahan.
7. Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) melalui Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas (X_4) di Kabupaten Asahan..
8. Pengaruh tidak langsung Kemampuan Kognitif Manajemen (X_2) melalui Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas (X_4) di Kabupaten Asahan.
9. Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan (X_1) dan kemampuan kognitif manajemen (X_2) melalui Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas (X_4) di Kabupaten Asahan.

F. Kegunaan Penelitian

Dari segi keilmuan diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk memperkuat dan memperkaya kajian teoritis tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kognitif Manajemen dan Kepuasan Kerja, terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Asahan.

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat: 1) Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi para pengambil keputusan tentang Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kemampuan Kognitif Manajemen dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Asahan. 2) Serta sebagai bahan atau referensi bagi pihak lain dalam memberikan usulan penyempurnaan program Pengembangan Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Asahan. 3) diharapkan akan dapat menggugah para peneliti berikutnya untuk lebih melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini, sehingga permasalahannya dapat dilihat

secara lebih mendalam dan terarah. 4) Bagi peneliti sendiri, digunakan untuk menyusun sebuah Disertasi S3 Manajemen Pendidikan sebagai salah satu persyaratan akademis dalam memperoleh gelar Doktor Manajemen Pendidikan.

