

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Meningkatkan dan menjaga komitmen merupakan hal yang penting bagi seorang pemimpin, karena komitmen terhadap perilaku seseorang memiliki berbagai implikasi. Untuk meyakinkan orang lain mengenai harapan masa depan, seorang pemimpin harus dapat memberi alternatif pilihan, sehingga pilihan tersebut mudah untuk dilaksanakan dan sulit untuk diubah seketika.

Memberikan sebuah pilihan akan membantu menghilangkan keraguan dan menjauhkan berbagai hal yang tidak konsisten antara perilaku dan sikap. Pemimpin yang bijaksana tidak memaksakan perubahan terhadap orang lain, melainkan akan mengajak untuk bergabung, menawarkan berbagai pilihan untuk diambil kesepakatan bersama. Pemimpin yang demikian akan memelihara dorongan alamiah terhadap otonomi yang dimiliki seseorang, sehingga akan memiliki rasa tanggung jawab secara pribadi terhadap keputusan yang disepakati bersama tersebut. Membangun komitmen mudah dilaksanakan oleh seorang pemimpin apabila semua unsur yang ada dalam organisasi dapat mendukung dan mewujudkannya secara sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Komitmen juga relatif lebih mudah dibangun bila pilihan yang ada dapat dibuat lebih mudah untuk dipahami dan dilaksanakan, dengan memberitahukan kepada publik tentang pilihan yang akan diambil, dengan memberikan bukti yang tidak terbantahkan dari komitmen terhadap hasil yang ingin dicapai.

Seorang pemimpin pendidikan sebaiknya menyadari bahwa tenaga pendidik dan kependidikan perlu dimotivasi dan diperlakukan secara spesifik. Tenaga pendidik dan kependidikan yang baru masuk dalam organisasi tidak serta merta memiliki komitmen terhadap organisasi kependidikan. Tenaga kependidikan sebenarnya ingin memiliki komitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja, meskipun nilai tradisional seperti penghasilan dan keamanan kerja sangat mewarnai keinginan berkomitmen tersebut. Untuk membangun komitmen terhadap organisasi dikalangan tenaga pendidik dan kependidikan, perlu menemukan terlebih dahulu nilai-nilai yang dianut dalam organisasi. Nilai-nilai yang dianggap penting dan berharga. Nilai-nilai tersebut dapat berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, baik yang sifatnya kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan, juga dapat berkaitan dengan harga diri tenaga kependidikan, serta dukungan sosial yang didapatkan dalam lingkungan organisasi.

Proses membangun dan memelihara komitmen seiring dengan proses penguatan terhadap orang lain. Seorang kepala sekolah akan merasa kuat dan berkomitmen terhadap tugasnya ketika memainkan peranan dalam penentuan tujuan dan akan lebih memiliki komitmen ketika merasa memiliki kontrol dalam pengambilan keputusan.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen

seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah kepala sekolah adalah terkait dengan pendelegasian wewenang (*empowerment*). Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri.

Komitmen mengandung makna tanggung jawab terhadap janji yang telah ditetapkan. Kepala sekolah yang bekerja tanpa komitmen, hanya melaksanakan program sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh dinas pendidikan. Kepala sekolah seperti ini hanya datang ke sekolah, duduk dan pulang tanpa ada hal yang baru atau inovasi baru terhadap peningkatan kualitas sekolah. Kepala sekolah selalu beranggapan bahwa ia telah mengerjakan tugasnya dengan baik, namun tugas yang dikerjakan hanya sebagian kecil dari tugas utamanya.

Kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam mengejawantahkan visi, misi sekolahnya, ia bersama dengan pendidik dan tenaga kependidikan, memetakan arah ke depan pendidikan di sekolah, mengembangkan pencapaian yang diharapkan, memelihara fokus perhatian terhadap proses pengajaran dan pembelajaran dan membangun lingkungan belajar yang kondusif dan positif.

Tugas seorang kepala sekolah antara lain yaitu dapat meningkatkan mutu pelayanan pendidikan kepada para pelanggan/peserta didik menjadi suatu hal yang mutlak adanya. Kepala sekolah merupakan motor penggerak organisasi di sekolah, tugas dan tanggung jawabnya adalah untuk menjadikan sekolah bermutu, serta memberikan pelayanan pendidikan kepada para peserta didik dengan baik

sehingga peserta didik, orang tua peserta didik serta masyarakat akan merasa puas dengan fasilitas-fasilitas yang diberikan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan pendidikan di sekolah. Tugas kepala sekolah juga dapat mempengaruhi bawahan, mengarahkan dan memotivasi guru, dan yang terpenting adalah memberikan contoh teladan dengan perbuatan sehingga dapat ditiru oleh bawahannya.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses pembelajaran dalam usaha mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dari inovasi di sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah signifikan bagi keberhasilan sekolah. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan sekolah. Khusus berkaitan dengan guru, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja guru melalui pemberdayaan sumber daya manusia (guru).

Namun berdasarkan fakta di lapangan masih ada kepala sekolah yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan ini disebabkan karena dalam proses pengangkatannya tidak ada transparansi, rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat, serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, dan seringnya datang terlambat serta banyak faktor penghambat lainnya untuk meningkatkan

kualitas pendidikan yang mengimplikasikan rendahnya produktivitas kerja kepala sekolah yang berimplikasi juga pada mutu (input, proses, dan output). Oleh karena itu, dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan di sekolah-sekolah selayaknya memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang benar-benar berkompeten dalam bidangnya masing-masing sehingga dapat tercapainya mutu pelayanan pendidikan di sekolah.

Visi dan misi yang telah direncanakan selayaknya dapat menjadi satu tujuan yang dapat direalisasikan oleh seorang kepala sekolah dengan segala kemampuan yang dimilikinya sebagai seorang pemimpin, sehingga tugasnya untuk dapat memberikan mutu pelayanan kepada para guru, peserta didik, dan segenap orang tua maupun masyarakat menjadi lebih efektif dan efisien. Sekecil apapun kontribusi yang dapat dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam upaya peningkatan mutu pelayanan pendidikan kepada para pelanggan dapat dijadikan sesuatu yang sangat berarti bagi semua pihak.

Komitmen menjadi dasar bagi kepala sekolah untuk mencapai keberhasilan dalam tugas dan akan berdampak pada rasa puas dalam dirinya. Komitmen juga merupakan ketertarikan terhadap tujuan dan nilai-nilai yang akan dicapai oleh organisasi. Komitmen yang tinggi ditandai oleh keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Kepala sekolah dengan memiliki komitmen yang tinggi dalam perilaku bekerja sungguh-sungguh, bersemangat, serius, memiliki integritas terhadap

pekerjaan, bertanggung jawab dan menjaga moral sebagai pimpinan dan pendidik, sehingga kepala sekolah sangat dihargai oleh warga sekolah, karena komitmennya terhadap sekolah, sehingga apapun program sekolah yang diluncurkan akan didukung oleh warga sekolah, khususnya guru.

Alasan penulis mengambil tema tentang komitmen terhadap organisasi, sebagai permasalahan yang muncul, karena perlu ditingkatkannya komitmen terhadap organisasi sekolah, di antaranya; kepala sekolah kurang bisa mempertahankan nama baik sekolah, baik dari sisi prestasi akademik maupun dari sisi prestasi ekstrakurikuler, kepala sekolah kurang yakin dengan nilai-nilai organisasi yang dimilikinya, kepala sekolah juga kurang gigih untuk memperjuangkan dalam pencapaian tujuan organisasi, dan kepala sekolah kurang loyal atau setia terhadap organisasinya sehingga tujuan organisasi yang ingin dicapai dapat terhambat.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan penulis terhadap beberapa kepala sekolah di Wilayah Kota Bekasi, hampir sebagian besar mengatakan bahwa komitmen kepala sekolah dipengaruhi oleh beragam faktor, namun penekanannya lebih pada faktor budaya organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja.

Kemampuan atau kecerdasan memberikan kontribusi nyata terhadap keberhasilan suatu pencapaian tujuan organisasi. Kecerdasan yang dimaksud biasanya adalah kecerdasan intelegensi atau kemampuan kognitifnya, pada hal ada kecerdasan lain yang justru sangat menentukan dalam kehidupan sosial ini yaitu kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional adalah emosi yang pada dasarnya sebagai dorongan untuk bertindak, dan memberikan respon atau bertingkah laku terhadap stimulus yang ada. Berbeda dengan pemahaman negatif masyarakat tentang emosi yang lebih mengarah pada emosionalitas, sementara kecerdasan emosi lebih mengarah pada kemampuan yang bersifat positif. Pondasi kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menyerap emosi diri anda sendiri dan emosi orang-orang lain.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen adalah budaya organisasi, budaya merupakan kebiasaan, adat atau norma yang terbentuk dari para anggota organisasi. Budaya merupakan suatu pola hidup menyeluruh, dan bersifat kompleks, abstrak, dan luas. Budaya organisasi dapat dimaknai sebagai falsafah dasar yang memberikan arah bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan pegawainya. Budaya juga dapat membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak.

Membangun budaya organisasi mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai budaya yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan

terjadinya berbagai penyimpangan kerja dari anggota, karena budaya pada dasarnya adalah kebiasaan, norma dan peraturan yang telah disepakati bersama para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen kepala sekolah tergambar dari keterikatannya terhadap organisasi atau lembaga yang ia pimpin, namun terkadang keterikatan yang terlalu berlebihan seperti keinginannya untuk terus memimpin sekolah yang pernah ia pimpin, walaupun prestasi di sekolah tersebut belum nampak. Komitmen kepala sekolah yang lain adalah berani berkorban untuk organisasi sekolah, walaupun kenyataannya masih ada kepala sekolah yang kurang berani berkorban seperti; perhatian dan curahannya pada sekolah hanya sebatas di tempat bekerja, sementara kesetiaan kepala sekolah pada sekolah yang ia pimpin juga perlu dipertanyakan, dengan seringnya kepala sekolah melakukan kegiatan di luar sekolah, yang maksudnya untuk meningkatkan kualitas sekolah, pada hal yang lebih penting kepala sekolah selalu berada di sekolah dekat dengan guru dan siswanya, kecuali kegiatan di luar sekolah tersebut dalam kasus yang mendesak.

Keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankannya tidak lepas dari faktor motivasi atau dorongan yang menyebabkan kepala sekolah untuk terus berusaha agar sekolah yang dipimpinya dapat menjalankan visi dan misi yang telah dibangunnya. Motivasi yang dimaksudkan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja. Pada

dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya, oleh karena itu motivasi kerja harus terus ditingkatkan agar cita-cita organisasi yang diinginkan dapat tercapai, untuk melihat permasalahan yang terjadi pada komitmen terhadap organisasi dapat dilihat dari hasil penyebaran angket pra-riset.

Berdasarkan hasil penelitian awal (pra-riset) yang dilakukan penulis, masih terjadi permasalahan dengan komitmen terhadap organisasi, hasil pengamatan sementara serta penyebaran instrumen yang dilakukan oleh penulis terhadap 30 kepala Sekolah Dasar Negeri di Kota Bekasi, sebagai berikut:

1. Terdapat 47% kepala sekolah belum bersedia untuk menjadi kepala sekolah di sekolahnya, hal tersebut terlihat dari keengganan kepala sekolah untuk melakukan kegiatan yang seharusnya dilakukan oleh kepala sekolah yang bersangkutan.
2. Terdapat 45% kepala sekolah belum dapat mencapai tujuan organisasi, hal tersebut terlihat dari terlambatnya mengumpulkan program rencana kerja, karena tanpa program kerja mustahil pencapaian organisasi akan terwujud.
3. Terdapat 45% kepala sekolah belum bersedia diganti dalam mempertahankan organisasi, hal ini disebabkan kepala sekolah tidak dapat beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada di sekolah, sehingga dengan sendirinya akan terseleksi oleh ketidakmampuannya.

4. Terdapat 47% kepala sekolah belum maksimal dalam bekerja pada organisasi, hal ini dapat terjadi apabila kepala sekolah tersebut kurang kompeten dalam hal mengajar maupun melakukan pendekatan terhadap siswanya.
5. Terdapat 42% kepala sekolah belum dapat berkoordinasi secara maksimal dalam organisasi, hal ini terlihat dari sikap kepala sekolah yang tidak mau bekerja sama dalam mewujudkan cita-cita organisasi, sehingga apabila bekerja sendiri tanpa bekerja secara team, maka kesulitan untuk mencapai tujuan organisasi.
6. Terdapat 38% kepala sekolah belum dapat mempersiapkan untuk bekerja secara maksimal, artinya kepala sekolah memenejmen sekolah apa adanya tanpa ada usaha untuk memperbaiki kekurangan yang ada pada dirinya.
7. Terdapat 40% kepala sekolah belum dapat menerima nilai-nilai organisasi, hal ini dapat disebabkan kepala sekolah tersebut tidak dapat menyesuaikan dengan budaya organisasi yang ada, sehingga apabila ada regulasi di oraganisasinya maka ia akan mengalami kesulitan untuk menerima regulasi tersebut.
8. Terdapat 37% kepala sekolah belum memiliki ketertarikan terhadap organisasi, hal ini dapat terjadi apabila organisasi sekolah kurang memberikan respon terhadap permasalahan yang dihadapi, dan organisasi kurang dapat memberikan solusi atas permasalahan.

9. Terdapat 38% kepala sekolah belum memiliki loyalitas kerja, hal ini dapat terjadi apabila organisasi memperlakukan secara tidak adil satu dengan yang lainnya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, banyak faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi antara lain: pengalaman kerja, motivasi kerja, kemampuan manajerial, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, iklim kerja, budaya organisasi dsb. Dengan demikian terdapat sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, sehingga perlu untuk diidentifikasi sebagai berikut:

Budaya organisasi terbentuk dari kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang sehingga menjadi kebiasaan yang memiliki nilai atau norma yang diakui sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari para pendiri atau pimpinan yang memiliki pengaruh sangat besar dalam organisasi itu. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja para anggota organisasi, sehingga budaya organisasi dapat juga mempengaruhi terhadap kinerja pegawainya.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari seorang pegawai karena ada satu stimulus atau rangsangan yang mendorong ia dapat melakukan sesuatu atas dasar keinginannya sendiri ataupun dipengaruhi dari luar. Dorongan yang dominan biasanya muncul dari luar dirinya sendiri. Kepala sekolah sebagai suatu jabatan dapat dijadikan sebagai suatu dorongan dari luar untuk mewujudkan visi misi sekolah, namun terkadang untuk mewujudkan itu

mendapat hambatan dari para anggota yang kurang mendukung atas kebijakan yang diputuskan kepala sekolah.

Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang lebih menekankan pada keseimbangan sosial dibanding dengan kecerdasan lain seperti kecerdasan kognitif. Artinya kecerdasan ini dapat memberikan spirit atau semangat kepada orang lain dengan memahami emosi, dan adaptasi dengan orang lain. Dengan memahami emosi dan karakter orang lain akan sangat mudah bagi kepala sekolah untuk melakukan pendekatan secara personal, namun demikian kendala yang muncul adalah tidak setiap kepala sekolah memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, namun ia sudah dipengaruhi oleh ego sendiri sebagai kepala sekolah yang memiliki kekuasaan dan pengaruh di lembaga sekolah.

Komitmen terhadap organisasi merupakan wujud pertanggung jawaban kepala sekolah terhadap organisasinya melalui keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. komitmen juga merupakan suatu keinginan anggotanya untuk tetap menjadi bagian dari kegiatan dan cita-cita organisasi. Komitmen terhadap organisasi akan menjadi solid apabila semua anggota organisasi saling menghargai satu dengan lainnya dalam menjalankan tugas masing-masing. Dengan demikian pencapaian tujuan organisasi dan mewujudkan visi misi kepala sekolah harus dimulai dari kepala sekolah sebagai simbol keberhasilan yang tentunya akan diikuti oleh bawahannya.

Gaya kepemimpinan memegang peran yang sangat penting atas keberhasilan suatu organisasi, oleh sebab itu kepala sekolah sebagai peran sentral dalam mempengaruhi bawahannya. Tanpa memberikan pengaruh yang

kuat, maka kepala sekolah hanya sebagai figure yang tidak memiliki arti di depan bawahannya. Aksi atau kegiatan atau juga perilaku moral kepala sekolah menjadi bagian dari keberhasilannya, karena kepala sekolah sebagai teladan bagi bawahannya.

### **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah perlu dilakukan agar penelitian ini lebih terfokus pada permasalahan yang akan dibahas, dan hanya difokuskan pada tiga variabel yang berkorelasi pada komitmen terhadap organisasi, yaitu kecerdasan emosional, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Berdasarkan hal tersebut di atas, permasalahan yang akan dikaji berdasar pada suatu pertanyaan; apakah budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja berkorelasi dengan komitmen terhadap organisasi, dengan unit analisis penelitian ini adalah kepala sekolah SDN di Kota Bekasi

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada Identifikasi masalah dan batasan masalah, maka rumusan yang diajukan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen terhadap organisasi?
2. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen terhadap organisasi?

4. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi?
5. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi?
6. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi?
7. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan cara mengidentifikasi kekuatan hubungan antara budaya organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan komitmen terhadap organisasi.

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar kekuatan hubungan antara:

1. Budaya organisasi dengan komitmen terhadap organisasi.
2. Kecerdasan emosional dengan komitmen terhadap organisasi.
3. Motivasi kerja dengan komitmen terhadap organisasi.
4. Budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi.
5. Kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi.

6. Budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi.
7. Budaya organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan komitmen terhadap organisasi.

## **F. Kegunaan dan Kebaruan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Diharapkan dapat menjadikan penambah khasanah keilmuan khususnya pada bidang pendidikan.
- b. Sebagai bahan kajian sehingga dapat memperluas wawasan, khususnya mengenai hubungan antara budaya organisasi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan komitmen terhadap organisasi.
- c. Dijadikan bahan untuk melakukan penelitian lanjutan berkaitan dengan budaya organisasi, kecerdasan emosional, motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dasar (*benchmark data*) bagi penelitian berikutnya, yang secara empiris memiliki ciri penelitian yang sama.

### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan variabel penelitian yaitu variabel komitmen terhadap organisasi, melalui pengembangan budaya organisasi, kecerdasan emosional, motivasi kerja.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan suatu kebijakan agar komitmen terhadap organisasi kepala sekolah dapat meningkat
- c. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai umpan balik (feedback) bahwa untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi dapat melalui pengembangan budaya organisasi, kecerdasan emosional, motivasi kerja.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai rujukan bagi masyarakat ilmiah sebagai suatu temuan ilmiah
- e. Hasil penelitian ini diharapkan mengungkap fakta bahwa untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi dapat dilakukan dengan pendekatan ilmiah dan pendekatan personal

### **3. Kebaruan (*Novelty*) Penelitian**

- a. Hasil penelitian yang diperoleh ditemukan cara untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi.
- b. Ditemukannya langkah-langkah untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi
- c. Ditemukannya faktor-faktor yang mempengaruhi variabel komitmen terhadap organisasi.
- d. Sintesis penelitian yang dirumuskan tidak sama dengan peneliti lain.
- e. Memiliki dimensi dan indikator yang berbeda dengan peneliti lain.
- f. Indikator yang diperbaiki melalui analisis SITOREM, berbeda dengan peneliti yang lain.