

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Proses keberhasilan pembelajaran ada pada guru sebagai sumber interaksi antara peserta didik, pendidik, dan sumber belajar dalam suatu lingkungan belajar. Hubungan yang baik antara guru dan murid akan memberikan dampak positif terhadap proses pembelajaran. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Dengan demikian, ukuran komitmen seorang guru adalah tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sebagai guru di institusi tempat ia mengabdikan. Hasil dari kontribusi sumber daya manusia inilah yang secara individu harus dimiliki oleh guru yang biasa disebut Komitmen Afektif Guru yang merujuk pada kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat memunculkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Komitmen Afektif Guru dalam pendidikan adalah tingkat keterikatan, loyalitas, dan kesediaan anggota sekolah atau lembaga pendidikan (guru, tenaga kependidikan, kepala sekolah, hingga staf administrasi) untuk mendukung tujuan, nilai, dan keberlanjutan institusi tempat mereka bekerja. Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seseorang di dalam suatu organisasi. Seseorang dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota

organisasi (Allen dan Meyer, 1994). Hartmann dan Bambacas, (2000) dalam Arayani, (2020) menyatakan bahwa Komitmen Afektif Guru merupakan perasaan yang mengacu kepada perasaan memiliki, merasa terikat kepada organisasi dan telah memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi, jika dalam perusahaan pengalaman bekerja misalnya gaji, pengawasan, kejelasan peran, serta berbagai keterampilan. Komitmen Afektif Guru yaitu keterikatan emosional individu terhadap organisasi. Komitmen Afektif Guru juga didefinisikan sebagai bagaimana seseorang merasa terhubung secara emosional dengan suatu organisasi (Hidayati et al., 2022). Menurut Purnamie Titisari dalam Parinding, (2017) Komitmen Afektif Guru mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Komitmen Afektif Guru merupakan ikatan emosional yang diciptakan oleh karyawan dengan tujuan untuk membangun jati diri dan keterlibatan dalam organisasi (Ria Mardiana Yusuf, 2018). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2019), afektif komitmen adalah perasaan emosional dan keyakinan pada nilai-nilai seseorang.

Guru dengan Komitmen Afektif Guru tinggi akan menunjukkan rasa bangga menjadi bagian dari sekolah, memiliki rasa memiliki (sense of belonging), serta terdorong untuk berkontribusi lebih dari sekadar kewajiban formal. Guru dengan Komitmen Afektif Guru yang kuat cenderung secara terus-menerus akan setia pada organisasi karena memang begitu keinginan mereka yang sebenarnya ada dalam hati mereka. Namun, dalam praktiknya,

komitmen guru di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa fenomena menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang kurang terlibat aktif dalam kegiatan sekolah, kurang optimal dalam persiapan pembelajaran, serta memiliki kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain di luar profesinya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingkat komitmen guru, khususnya Komitmen Afektif Guru, masih belum optimal. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara harapan terhadap komitmen guru dengan realitas di lapangan, di mana Komitmen Afektif Guru guru dinilai masih rendah. Tingginya Komitmen Afektif Guru guru akan mendorong keterlibatan yang lebih besar dalam aktivitas sekolah serta meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Minkhaermidah *et al.*, (2026) bahwa Komitmen Afektif Guru berkontribusi dalam mendorong perilaku positif guru dalam organisasi pendidikan . Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi Komitmen Afektif Guru guru di sekolah menengah pertama negeri.

Fenomena tersebut juga terjadi di SMP Negeri 1 Karangsambung. Berdasarkan hasil wawancara dengan dengan bapak Sunarjo salah satu guru yang berada di SMP N 1 Karangsambung, menunjukkan bahwa Komitmen Afektif Guru guru belum sepenuhnya terbentuk secara optimal. Meskipun sekolah telah memiliki budaya kerja yang cukup baik dan hubungan antar guru yang harmonis, pada kenyataannya masih terdapat beberapa guru yang menunjukkan keterlibatan kerja yang kurang maksimal. Hal ini terlihat dari

masih adanya guru yang kurang aktif dalam kegiatan sekolah di luar jam mengajar, rendahnya inisiatif dalam melakukan inovasi pembelajaran, serta kedisiplinan yang belum konsisten seperti keterlambatan hadir.

Selain itu, sekolah telah menyediakan komunitas belajar guru sebagai wadah untuk berbagi pengetahuan, mempelajari metode pembelajaran baru, serta mengembangkan kompetensi profesional guru. Namun, pelaksanaan komunitas belajar tersebut belum berjalan secara konsisten. Kegiatan terkadang aktif, tetapi pada waktu tertentu mengalami penurunan partisipasi karena masih terdapat guru yang kurang antusias mengikuti kegiatan pengembangan diri. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung pengembangan diri guru belum sepenuhnya terbentuk secara kuat.

Fenomena lain juga terlihat dari gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya mampu meningkatkan keterlibatan seluruh guru secara merata. Walaupun kepala sekolah telah berupaya membangun komunikasi yang baik, masih terdapat sebagian guru yang kurang termotivasi untuk berkontribusi aktif dalam pengembangan sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru masih perlu ditingkatkan agar dapat memperkuat Komitmen Afektif Guru guru terhadap sekolah.

Hasil wawancara dengan guru lain yaitu bapak Enggar juga menunjukkan persepsi serupa. Sekolah telah menyediakan komunitas belajar guru sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Melalui komunitas tersebut, guru diharapkan dapat saling bertukar pengalaman, berdiskusi mengenai permasalahan pembelajaran, serta

mengembangkan inovasi dalam proses belajar mengajar. Namun dalam pelaksanaannya, komunitas belajar tersebut belum berjalan secara konsisten. Kegiatan yang direncanakan terkadang tidak terlaksana secara rutin dan tingkat partisipasi guru juga masih beragam.

Berdasarkan wawancara dengan dua guru di SMP Negeri 1 Karangsambung, dapat disimpulkan bahwa tingkat Komitmen Afektif Guru secara umum berada pada kategori baik, ditunjukkan oleh adanya rasa keterikatan emosional terhadap sekolah, hubungan kerja yang harmonis antar guru, serta kepemimpinan kepala sekolah yang komunikatif. Para guru merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang, dan bersedia terus mengabdikan karena pekerjaan yang dilakukan dianggap memiliki makna sosial bagi perkembangan siswa. Hal ini menunjukkan adanya Komitmen Afektif Guru dan normatif yang cukup kuat pada sebagian besar guru.

Namun demikian, kedua guru tersebut juga mengungkapkan bahwa masih terdapat ketidakkonsistenan perilaku kerja pada sebagian guru. Beberapa masalah yang ditemukan meliputi rendahnya inisiatif dalam inovasi pembelajaran, keterlambatan hadir, serta partisipasi yang kurang dalam kegiatan sekolah di luar jam mengajar. Kondisi ini dihubungkan dengan kurangnya ketegasan manajemen dan beban kerja yang semakin bertambah. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa komitmen afektif guru belum sepenuhnya terbentuk secara kuat dan merata, sehingga diperlukan perbaikan pada disiplin kerja serta optimalisasi peran kepemimpinan untuk membangun motivasi yang lebih stabil di kalangan guru.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi Komitmen Afektif Guru adalah budaya organisasi, dalam lingkungan sekolah, budaya organisasi mencerminkan bagaimana interaksi antar warga sekolah berlangsung, bagaimana nilai-nilai ditanamkan, serta bagaimana suasana kerja terbentuk. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa kebersamaan, dan memperkuat identitas organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang dapat mendekatkan kelompok organisasi, yang dapat menjadi energi positif yang dapat mengarahkan organisasi ke arah yang lebih baik. Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat karena masing-masing pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda pada akhirnya di situlah budaya organisasi akan terbentuk (Tirtayasa, 2019).

Menurut Schein (2019) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah masalah organisasinya. Budaya organisasi merupakan kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercerminkan dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan (Rahmadhani, 2020).

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya organisasi mereka, bukan suka atau tidak suka, dengan kata lain, budaya adalah istilah deskriptif. Budaya organisasi adalah sebuah bentuk keyakinan, nilai dan cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi hidup dalam organisasi serta cenderung diwujudkan oleh anggota organisasi (Sutoro, 2020). Firanti et al., (2021) menyatakan bahwa budaya menjadi ciri khas atau faktor yang dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain serta menjadi hal yang sangat erat di tengah masyarakat yang dapat menjadikan suatu ciri khas dari suatu masyarakat dalam cara bertindak tidak hanya hadir pada lingkup masyarakat saja tetapi budaya juga pasti akan tercipta dalam suatu organisasi. Seseorang yang memahami seperti apa budaya yang diterapkan dalam organisasi tempat mereka bekerja cenderung akan memperhatikan kinerja mereka. Budaya organisasi yang diterapkan selain untuk pembeda dengan organisasi lain juga digunakan sebagai sebuah aturan/pedoman yang harus ditaati oleh para pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bano *et al.*, (2024) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif Guru . Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ruth, (2026) menunjukan hasil yang berbeda bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru.

Selain budaya organisasi gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif Guru. Menurut Pasolong (2021) "pemimpin" adalah orang yang berfungsi untuk memimpin atau orang yang

membimbing atau membimbing. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapainya. Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang baik dan menumbuhkan rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan inspiratif akan mampu meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas guru terhadap sekolah. Sebaliknya, kepemimpinan yang terlalu otoriter dapat menurunkan semangat dan keterlibatan guru. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seseorang untuk memberikan pengaruh terhadap orang lain agar dapat bergabung menjalankan misinya untuk mencapai tujuan organisasi (Yuniarti & Saty, 2019). Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu melahirkan motivasi kerja karyawan akan juga dapat meningkatkan sikap Komitmen Afektif Guru dalam diri karyawan. Gaya kepemimpinan menurut Robbins & Judge dalam Pratama et al., (2025) adalah pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh

seorang pemimpin ketika memengaruhi atau mengarahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin berinteraksi dengan timnya, bagaimana ia mengambil keputusan, Gaya ini mencakup pendekatan yang digunakan untuk memotivasi, menginspirasi, serta mengelola kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bano *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif Guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anwar & Nurdin, (2025) menunjukkan hasil yang berbeda dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru .

Namun demikian, hubungan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif Guru tidak selalu bersifat langsung. Terdapat variabel lain yang dapat menjembatani hubungan tersebut, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif Guru. Motivasi kerja ialah suatu kesiediaan karyawan mendorong usaha yang besar bagi tujuan perusahaan, yang disituasikan terhadap kekuatan usaha tersebut guna mencukupi kebutuhan karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan dedikasi seorang individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh organisasi (Syukur, 2021).

Motivasi kerja merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins 2023). Menurut Simarmata (2020) banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh dan berkontribusi terhadap motivasi kerja guru. Secara garis besar terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor pertama yaitu faktor intrinsik, merupakan faktor yang timbul dari diri manusia itu sendiri atau yang didorong oleh keinginan dari dalam diri manusia tersebut seperti kebutuhan, harapan, dan cita-cita. Faktor yang kedua adalah faktor ekstrinsik, merupakan faktor yang dipengaruhi atau timbul dari luar diri, seperti penghargaan, lingkungan, dan kegiatan yang dilaksanakan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya menunjukkan antusiasme yang kuat dalam mengajar, mampu menghadapi tantangan dengan positif, serta memiliki kinerja yang baik dan komitmen yang lebih besar terhadap tanggung jawabnya.

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Budaya organisasi yang mendukung akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang suportif akan memberikan dorongan psikologis bagi guru untuk bekerja lebih optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Grund & Titz, (2022) menunjukkan bahwa faktor organisasi seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja individu. Dengan demikian, motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan Komitmen Afektif Guru. Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jiatong *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif Guru melalui motivasi kerja. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, S., & Khalid, K. (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap Komitmen Afektif Guru. Menurut Kristanto, (2022) dalam penelitiannya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Afektif Guru melalui motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil-hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan Komitmen Afektif Guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Afektif Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMP Negeri 1 Karangsambung"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, tampak bahwa Komitmen Afektif Guru guru di SMP Negeri 1 Karangsambung masih perlu ditingkatkan. Faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap tingkat komitmen tersebut. Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antarvariabel tersebut, maka perlu dirumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja SMP Negeri 1 Karangsambung?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja SMP Negeri 1 Karangsambung?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Negeri 1 Karangsambung?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Negeri 1 Karangsambung?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Negeri 1 Karangsambung?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Negeri 1 Karangsambung dengan dimediasi oleh motivasi kerja?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Negeri 1 Karangsambung dengan dimediasi oleh motivasi kerja?



1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, diperlukan pembatasan masalah agar penelitian ini lebih terfokus serta lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Membatasi populasi penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Karangsambung.

2. Variabel Komitmen Afektif Guru

Menurut Hartati & Widyarini, (2023) Komitmen Afektif Guru merupakan keterikatan afektif atau emosional dengan organisasi sedemikian rupa sehingga individu yang berkomitmen kuat mengidentifikasi, terlibat dan menikmati keanggotaan dalam organisasi, serta Komitmen Afektif Guru berkaitan dengan nilai dan tujuan pribadi pegawai, dengan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen Afektif Guru dalam penelitian ini dibatasi pada indikator Menurut Parinding, (2017) sebagai berikut:

- a Guru merasa senang dan nyaman menghabiskan karir pada tempat kerja.
- b Guru mendedikasikan waktu dan kemampuannya bagi organisasi /organisasi.
- c Guru merasa terdapat kelekatan emosional.
- d Guru memiliki profesionalitas yang tinggi.

3. Variabel Motivasi Kerja

Menurut Fathurrahman Alfa (2018), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Hamzah B. Uno (2013: 72) dalam BrTarigan & Panggabean (2022). menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui:

- a Tanggungjawab melakukan pekerjaan
- b Prestasi yang dapat dicapainya
- c Pengembangan diri

d Kemandirian dalam bertindak

4. Variabel Budaya Organisasi

Budaya menjadi ciri khas atau faktor yang dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain serta menjadi hal yang sangat erat di tengah masyarakat yang dapat menjadikan suatu ciri khas dari suatu masyarakat dalam cara bertindak tidak hanya hadir pada lingkup masyarakat saja tetapi budaya juga pasti akan tercipta dalam suatu organisasi (Firanti et al., 2021) .

Menurut Sitorus (2021) ada beberapa indikator budaya organisasi, antara lain:

- a *Individual Initiative* (inisiatif individu)
- b *Risk Tolerance* (toleransi terhadap resiko)
- c *Control* (Pengendalian)
- d *Management Support* (Dukungan Manajemen)
- e *Communication Pattern* (Pola Komunikasi)

5. Variabel Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki satu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu. Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Sudiantini & Saputra (2022) indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a Kemampuan Memotivasi,
- b Kemampuan Komunikasi,
- c Kemampuan Mengambil Keputusan,
- d Kemampuan Mengendalikan Bawahan, dan
- e Tanggung Jawab.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif Guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada SMP Negeri 1 Karangsambung yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja SMP Negeri 1 Karangsambung.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja SMP Negeri 1 Karangsambung.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Negeri 1 Karangsambung.
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Negeri 1 Karangsambung.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Negeri 1 Karangsambung.
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Negeri 1 Karangsambung yang dimediasi oleh motivasi kerja.

7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif Guru SMP Negeri 1 Karangsambung yang dimediasi oleh motivasi kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Memperoleh wawasan dan pengalaman yang realistis sehingga suatu saat dapat diterapkan dalam dunia kerja sebagai bahan pertimbangan antara teori yang didapat pada masa perkuliahan dengan kenyataan yang didapat di lapangan.

b. Bagi Instansi

SMP Negeri 1 Karangsambung Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi SMP Negeri 1 Karangsambung mengenai budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif Guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada SMP Negeri 1 Karangsambung.

c. Bagi Universitas Putra Bangsa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi perpustakaan menjadi bahan pembelajaran bagi mahasiswa yang berkepentingan tentang Komitmen Afektif Guru di SMP Negeri 1 Karangsambung.

d. Bagi pembaca

Dapat menambah pengetahuan dan menambah referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini antara lain :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran sejauh mana analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Afektif Guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dengan studi kepada guru SMP N 1 Karangsambung.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan masukan serta kebijakan kepada SMP N 1 Karangsambung dalam upaya peningkatan Komitmen Afektif Guru.

