

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah fondasi bagi kemajuan suatu bangsa. Dalam era globalisasi dan perubahan yang cepat, pendidikan memiliki peran sentral dalam membentuk generasi yang siap menghadapi berbagai tantangan masa depan. Setiap zamannya siswa menghadapi tantangan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Oleh sebab itu, siswa harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan juga karakter yang relevan dengan zaman yang akan dihadapinya.

Di tengah dinamika ini, sekolah berperan sebagai wadah penting untuk menyajikan pendidikan yang berkualitas. Hal ini ditunjang oleh kurikulum yang baik, tenaga pengajar profesional, dan sarana prasarana yang mendukung. Aspek-aspek penyelenggaraan pendidikan yang saling mendukung satu sama lain akan memungkinkan terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas bagi siswa. Selain itu, secara positif hal ini akan membantu siswa untuk bertumbuh dalam karakter.

Selain kurikulum, tenaga pengajar, dan sarana prasarana, kualitas pendidikan juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan sekolah. Semua organisasi bergerak dalam arahan seorang pemimpin untuk mencapai semua target baik jangka pendek, menengah, dan panjang. Peran pemimpin sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi, demikian halnya dalam konteks sekolah akan mampu mencapai tujuannya sebagai wadah pendidikan yang berkualitas. Maka dapat dilihat kepemimpinan sekolah mengambil andil penting dalam menyajikan pendidikan yang berkualitas.

Sebagaimana sebuah organisasi, sekolah memiliki iklim kerja yang seharusnya mendukung guru untuk bekerja secara profesional. Suasana kerja yang positif akan mendorong guru untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini dapat dirasakan oleh siswa melalui proses pembelajaran yang berlangsung di dalam kelas. Selain itu, hal ini juga akan dirasakan oleh rekan kerja sebagai satu tim pengajar di dalam sekolah. Dalam beberapa kondisi, kolaborasi antar guru

sangat dibutuhkan dan hal ini sangat dimungkinkan jika para guru memiliki profesionalitas. Iklim kerja yang baik juga akan mendorong guru-guru untuk terus berkembang dalam kompetensinya sebagai pengajar. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan umumnya menjadi satu dorongan yang lumrah terjadi diantara guru- guru saat berada dalam lingkungan kerja yang baik. Karena biar bagaimanapun perkembangan siswa menuntut perkembangan atau kemajuan kompetensi gurunya. Peran guru dalam membentuk kualitas pendidikan tidak dapat disangkal.

Guru adalah garda terdepan dalam proses pendidikan, bertanggung jawab atas pembentukan pengetahuan dan karakter siswa. Oleh karena itu, kinerja guru memiliki implikasi langsung terhadap kualitas pendidikan yang diberikan oleh sebuah sekolah. Namun, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor-faktor lingkungan di sekolah, termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Peran guru menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan, yang dapat diukur dari pencapaian standar dan target pendidikan yang telah ditetapkan. Kualitas pendidikan dianggap tinggi jika guru dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, diharapkan agar guru memiliki kinerja yang optimal guna mencapai mutu pendidikan yang diinginkan. Menurut Hayati, Arafat, dan Sari (2020, 102), kinerja guru mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang tercermin dalam penampilan, tindakan, dan pencapaian kerja guru. Kinerja tersebut merupakan hasil akumulasi pengetahuan, keterampilan, nilai, motivasi, peluang, dan sikap yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas mengajar, mendidik, membimbing, melatih, dan mengarahkan peserta didik menuju kedewasaan, baik secara mental, spiritual, maupun fisik.

Hidayat dan Asroi (2013,19) berpendapat bahwa realitas di lapangan menunjukkan tidak semua guru menunjukkan kinerja yang sesuai dengan standar yang seharusnya, sehingga berpengaruh pada penurunan kualitas lulusan sekolah. Fenomena ini tentu disebabkan oleh berbagai faktor, di antaranya adalah peran gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Sejalan dengan hal tersebut, Natan (2023, 17) menyampaikan bahwa dalam praktiknya di lapangan, terdapat sejumlah guru

yang perlu meningkatkan kinerja mereka. Guru-guru sering mengalami kesulitan dalam mematuhi aturan, kurang bertanggung jawab, bahkan terdapat kasus lebih serius ketika guru secara sengaja melakukan kesalahan berulang. Tantangan ini menjadi isu yang perlu diatasi oleh organisasi dan pimpinan. Jika perilaku seperti ini menjadi kebiasaan, dampaknya akan terasa pada suasana kelas yang berubah dan kualitas pendidikan yang disampaikan oleh guru pun menjadi tidak optimal.

Pentingnya peran seorang pemimpin dalam konteks pendidikan menyoroti betapa pentingnya suasana kepemimpinan yang mendukung dan menginspirasi para pendidik. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan ketidakmampuan guru untuk mencapai potensi penuh mereka, mempengaruhi motivasi mereka, dan pada gilirannya, berdampak pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan, perlu diberikan perhatian serius terhadap peningkatan gaya kepemimpinan di lingkungan pendidikan, sehingga dapat memberikan dorongan positif terhadap kinerja guru.

Selain gaya kepemimpinan, suasana kerja yang kondusif di dalam organisasi sangat penting bagi guru untuk merangsang motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi. Artinya, iklim organisasi di sekolah memiliki dampak langsung pada tingkat kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mijo (2006:123), yang menemukan hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan kinerja guru SD Negeri di wilayah Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Hantono (2015: 40) menyimpulkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Kaur Selatan.

Sebagai institusi pendidikan resmi, sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan proses pendidikan. Peran sekolah sebagai tempat penyelenggaraan pendidikan secara langsung sangat bergantung pada kinerja guru. Tadesse (2019, 54) menyatakan bahwa efektivitas keseluruhan sekolah dipengaruhi oleh kualitas guru dan pada akhirnya, tingkat komitmen yang mereka miliki.

Komitmen organisasi adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam suatu

organisasi dan keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian darinya. Ini mencakup sikap loyalitas dan kesediaan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan organisasi tempat mereka bekerja (Greenberg dan Baron 2003, 160). Pentingnya komitmen organisasi terletak pada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan serta kecenderungan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi (Starnes dan Truhon 2006, 11). Untuk meningkatkan kualitas organisasi, perlu diperhatikan dan ditingkatkan komitmen organisasi, karena dengan meningkatnya komitmen, karyawan akan lebih aktif terlibat dalam mencapai tujuan organisasi.

Sariwulan, dkk. (2019, 294) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi umumnya memiliki motivasi untuk berkembang di dalam perusahaan, aktif dalam proses pengambilan keputusan, menunjukkan kinerja yang baik, dan memberikan hasil terbaik. Di sisi lain, Hadi dan Tentama (2020, 149) mencatat bahwa rendahnya tingkat komitmen karyawan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan memberikan dampak negatif pada kemampuan organisasi untuk berkembang dan maju.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Harwiki (2016, 289), menunjukkan bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi, walaupun masih perlu diuji dalam konteks yang berbeda. Dalam mengembangkan komitmen organisasional pada seorang guru, peran kepemimpinan yang diemban oleh kepala sekolah memiliki peran krusial. Badu dan Djafri (2017, 33) mendefinisikan kepemimpinan sebagai upaya untuk mempengaruhi individu dengan cara memberikan dorongan dan arahan, sehingga mereka dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Di samping faktor kepemimpinan, iklim organisasi yang baik menjadi landasan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung efektivitas belajar dan mengajar. Suatu sekolah dengan iklim organisasi yang kondusif akan

menciptakan atmosfer kerja yang harmonis, di mana guru dan staf merasa dihargai, diberdayakan, dan memiliki semangat untuk berkontribusi maksimal. Iklim organisasi yang positif juga berdampak pada motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan anggota sekolah, terutama para guru yang memiliki peran sentral dalam menciptakan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa.

Iklim organisasi memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Bahrami dan rekan-rekannya pada tahun 2016. Ketika iklim organisasi menciptakan suasana yang harmonis, dapat diharapkan komitmen organisasi akan mengalami peningkatan. Guru yang memiliki motivasi tinggi dan tingkat komitmen yang kuat cenderung lebih efektif terlibat dalam berbagai kegiatan di sekolah, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka di lingkungan kerja. Hal ini disebabkan oleh keinginan mereka untuk memaksimalkan usaha mereka guna mencapai tujuan organisasi. Komitmen guru dianggap sebagai unsur krusial dalam kemajuan lembaga pendidikan, sebagaimana dijelaskan oleh Song dan rekan-rekan (2020), dan diidentifikasi sebagai prediktor yang signifikan terhadap kinerja guru oleh Tsui (1999), Dee dan rekan-rekannya (2006), serta Solihin (2021). Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi apakah faktor iklim organisasi juga memiliki pengaruh yang sama terhadap komitmen organisasi, khususnya dalam konteks Sekolah Swasta XYZ di Tangerang.

Berdasarkan semua pemaparan di atas, peneliti melihat adanya kemungkinan hubungan antara gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru. Penelitian terdahulu yang melihat hubungan antara gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap komitmen dan kinerja guru masih tergolong sedikit, oleh karena itu peneliti ingin melakukan eksplorasi lebih lanjut di Sekolah Swasta XYZ Tangerang. Sekolah XYZ adalah sekolah yang didirikan pada 2008 di Lippo Village, Karawaci, Tangerang, bertujuan menggabungkan pengetahuan, pengalaman, dan nilai-nilai kekristenan untuk mencetak pemimpin masa depan Indonesia. Program pembelajaran disusun berdasarkan kekuatan, kebutuhan, dan kemampuan anak, dengan dukungan penuh

dari orangtua dan guru yang berdedikasi untuk mencapai pertumbuhan fisik, intelektual, sosial, dan emosional yang kokoh. Sekolah XYZ memiliki jumlah keseluruhan 61 guru pada tahun ajaran 2023/2024.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan di sekolah tersebut, gaya kepemimpinan dan iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja guru yang baik maupun komitmen mereka terhadap organisasi. Salah satunya bukti komitmen dapat dilihat dari nilai *turnover* guru dari tahun ke tahun yang rendah dan cenderung menurun dalam lima tahun terakhir.

Tabel 1.1 *Turnover* Guru Sekolah XYZ

Tahun	Jumlah guru keluar	%
2023/2024	1	1,82
2022/2023	3	5,77
2021/2022	3	6,1
2020/2021	3	6,25
2019/2020	4	8,3

Berdasarkan teori dan temuan dari para peneliti terdahulu, seperti yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian di sekolah XYZ untuk mengetahui adakah pengaruh positif gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru. Dalam konteks Sekolah XYZ di Tangerang, yang memiliki 61 guru pada tahun ajaran 2023/2024, rendahnya nilai *turnover* guru menunjukkan adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja dan komitmen guru. Berdasarkan teori dan temuan ini, peneliti ingin mengeksplorasi lebih lanjut pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru di Sekolah XYZ sebagai upaya untuk membuktikan bahwa teori-teori tersebut dapat diaplikasikan secara nyata dalam konteks pendidikan di Indonesia.

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagai organisasi, sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme guru. Suasana kerja yang positif akan memotivasi guru untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik, yang nantinya akan dirasakan oleh siswa dalam proses pembelajaran di kelas. Selain itu, rekan kerja guru juga akan merasakan dampak positif ini, terutama ketika bekerja bersama sebagai satu tim pengajar di sekolah. Kolaborasi antar guru menjadi lebih mungkin terjadi jika tingkat profesionalitas mereka tinggi.

Rendahnya nilai *turnover* guru di Sekolah XYZ di Tangerang menunjukkan adanya stabilitas relatif dalam tenaga pengajar, yang merupakan hal positif karena menandakan kepuasan dan keterikatan guru terhadap sekolah. Meskipun demikian, potensi untuk meningkatkan retensi guru lebih lanjut tetap ada. Hal ini mencakup upaya untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan guru untuk tetap tinggal, seperti gaya kepemimpinan yang mendukung, iklim kerja yang kondusif, kesempatan untuk pengembangan profesional, serta peningkatan kondisi kerja dan kesejahteraan guru secara umum. Dengan mempertahankan guru-guru yang berkualitas dan berkomitmen, sekolah dapat memperkuat kontinuitas pengajaran dan meningkatkan kualitas pendidikan yang disampaikan kepada siswa.

Lingkungan kerja yang baik juga akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka sebagai pengajar. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan umumnya menjadi suatu hal yang alami di lingkungan kerja yang kondusif. Penting untuk diingat bahwa perkembangan siswa seringkali memerlukan peningkatan kompetensi dari para guru, dan hal ini dapat dicapai melalui iklim kerja yang positif dan mendukung.

Peran guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal. Guru berada di garis depan dalam melaksanakan proses pendidikan dan memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk pengetahuan dan karakter siswa. Kinerja guru secara langsung mempengaruhi kualitas pendidikan di sebuah sekolah. Meskipun, penting untuk dicatat bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, melainkan

juga oleh faktor-faktor lingkungan di sekolah, termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Peneliti terdahulu menemukan bahwa kinerja guru di lapangan masih perlu ditingkatkan. Belum semua guru memenuhi standar yang seharusnya, sehingga berdampak negatif pada mutu lulusan sekolah. Banyak guru mengalami kesulitan dalam mematuhi aturan, kurang bertanggung jawab, bahkan terdapat kasus serius ketika guru dengan sengaja melakukan kesalahan berulang. Tantangan ini menjadi isu yang harus diatasi oleh organisasi dan pimpinan. Jika perilaku semacam ini menjadi kebiasaan, dampaknya akan terasa pada suasana kelas yang berubah dan kualitas pendidikan.

Peran seorang pemimpin dalam pendidikan sangat penting, terutama dalam menciptakan suasana kepemimpinan yang mendukung dan menginspirasi para pendidik. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menghambat guru untuk mencapai potensi maksimal, mempengaruhi motivasi mereka, dan akhirnya mempengaruhi kualitas pengajaran serta hasil belajar siswa. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan, perhatian serius perlu diberikan pada peningkatan gaya kepemimpinan di lingkungan pendidikan, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.

Sebuah temuan penelitian yang dilakukan oleh Mijo (2006:123), yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara iklim organisasi dan kinerja guru SD Negeri di wilayah Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Namun, hal ini berbeda dengan temuan dilakukan oleh Hantono (2015: 40) bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Kaur Selatan. Perbedaan kedua penelitian ini memerlukan pengujian lebih jauh pada sekolah dengan konteks yang berbeda, khususnya di Sekolah XYZ Tangerang.

Untuk meningkatkan mutu suatu organisasi, penting untuk memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasi, karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih proaktif dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat komitmen karyawan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi

dan memberikan dampak negatif pada kemampuan organisasi untuk berkembang dan maju.

Seperti kinerja guru, tingkat komitmen guru juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan maupun iklim organisasi. Hasil penelitian terdahulu juga mencatat adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen, maupun iklim organisasi terhadap komitmen. Peran penting gaya kepemimpinan dalam meningkatkan komitmen organisasi tetap relevan, meskipun perlu diuji dalam situasi yang berbeda. Dalam upaya menggalakkan komitmen organisasional pada seorang guru, peran kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting. Keberadaan iklim organisasi yang positif juga mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan anggota sekolah, khususnya para guru yang memiliki peran sentral dalam menciptakan pengalaman belajar yang berarti bagi siswa. Sekolah yang memiliki lingkungan organisasi yang mendukung akan membentuk suasana kerja yang seimbang, di mana guru dan staf merasa dihargai, diberdayakan, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Dari penjelasan tersebut, peneliti telah membatasi ruang lingkup penelitian pada sebuah Sekolah Swasta XYZ di Tangerang. Penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap komitmen dan kinerja guru di sekolah tersebut. Dengan pembatasan ini, diharapkan penelitian dapat lebih terfokus dan mendalam dalam menganalisis hubungan antara faktor-faktor tersebut di lingkungan pendidikan yang spesifik. Penelitian ini juga diharapkan dapat menghasilkan hasil yang fokus, relevan, dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah iklim organisasi terhadap komitmen dan kinerja guru pada salah satu sekolah swasta XYZ di Tangerang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, masalah terkait komitmen dan

kinerja guru dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan di Sekolah XYZ terhadap komitmen guru?
2. Adakah pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan di Sekolah XYZ terhadap kinerja guru?
3. Adakah pengaruh positif antara Iklim Organisasi di Sekolah XYZ terhadap komitmen guru?
4. Adakah pengaruh positif antara Iklim Organisasi di Sekolah XYZ terhadap kinerja guru?

Dengan merumuskan pertanyaan-pertanyaan ini, kita dapat lebih memahami kompleksitas permasalahan yang mendasari hubungan antara gaya kepemimpinan, iklim organisasi, komitmen dan kinerja guru di sekolah XYZ. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan-temuan yang dapat memberikan panduan bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan berdampak positif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencapai beberapa tujuan yang mendasari analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap komitmen dan kinerja guru di salah satu sekolah menengah swasta di Kabupaten Tangerang.

Tujuan-tujuan penelitian ini meliputi:

1. Mengetahui adanya pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan di Sekolah XYZ terhadap komitmen guru.
2. Mengetahui adanya pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan di Sekolah XYZ terhadap kinerja guru.
3. Mengetahui adanya pengaruh positif antara Iklim Organisasi di Sekolah XYZ terhadap komitmen guru.
4. Mengetahui adanya pengaruh positif antara Iklim Organisasi di Sekolah XYZ terhadap kinerja guru.

Melalui pencapaian tujuan-tujuan ini, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan yang antara gaya kepemimpinan, iklim organisasi, komitmen dan kinerja guru di sekolah. Implikasi praktis dan teoritis yang dihasilkan diharapkan dapat memberikan panduan yang berharga bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan berdampak positif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di salah satu sekolah swasta di Kabupaten Tangerang.

1.6 Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian dilaksanakan untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan yang menjadi permasalahan sebelum dilakukannya penelitian tersebut. Dampak yang akan diperoleh setelah penelitian selesai bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai manfaat penelitian. Manfaat penelitian dapat dikategorikan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis menggambarkan dampak positif penelitian ini dari segi teori-teori yang mendukungnya, sementara manfaat praktis diuraikan sesuai dengan kondisi di lokasi penelitian dilaksanakan.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi berarti dalam pengembangan teori dan pemahaman tentang kinerja guru, dan komitmen organisasi terutama dalam konteks gaya kepemimpinan dan iklim organisasi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam mendukung penelitian selanjutnya yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen dan kualitas kinerja guru dalam ranah pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi berharga dalam mengatasi permasalahan yang terkait dengan:

- a. Gaya kepemimpinan dan aspek-aspek yang terkait dengannya untuk meningkatkan komitmen dan kinerja guru di sekolah swasta XYZ.
- b. Pemanfaatan iklim organisasi dalam meningkatkan komitmen dan kinerja guru di sekolah swasta XYZ.

1.7 Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap komitmen dan kinerja guru akan mengikuti sistematik penulisan sebagai berikut:

Bab 1: Pendahuluan

Pada bab ini, akan diuraikan latar belakang permasalahan, identifikasi permasalahan, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat hasil penelitian serta sistematika penulisan.

Bab 2: Landasan Teori

Bab ini akan mengulas teori-teori yang relevan, hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan topik penelitian dan hipotesis penelitian. Konsep-konsep seperti kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, komitmen dan kinerja guru akan dijelaskan secara mendalam.

Bab 3: Metodologi Penelitian

Pada bagian ini, akan dijelaskan rancangan penelitian yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, serta alat analisis yang diterapkan. Metode penelitian, baik itu kuantitatif atau lainnya, akan diuraikan dengan detail.

Bab 4: Hasil dan Pembahasan

Bab ini akan memaparkan hasil analisis data yang telah diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden. Temuan-temuan akan disajikan secara terstruktur, dan kemudian akan dianalisis dan dibahas berdasarkan konsep-konsep dari bab landasan teori.

Bab 5: Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini, akan diuraikan kesimpulan umum yang diambil dari analisis

data dan pembahasan. Implikasi praktis dan teoritis dari hasil penelitian akan dipaparkan, dan rekomendasi akan diberikan untuk pengembangan kepemimpinan sekolah dan kualitas pendidikan. Saran untuk penelitian lebih lanjut juga akan diajukan.

Dengan sistematika tersebut, penelitian ini akan disusun dengan struktur yang jelas dan terorganisir, sehingga memberikan informasi yang komprehensif dan mudah diikuti oleh pembaca.

