

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan suatu investasi yang paling berharga dalam bentuk peningkatan kualitas sumber daya insani dalam pembangunan bangsa. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh suatu masyarakat, maka semakin majulah bangsa tersebut. Kualitas pendidikan dapat dilihat dari sejauh mana output (lulusan) suatu pendidikan dapat membangun masyarakat menjadi manusia yang paripurna. Hal ini dirumuskan dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa:

Tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Survey yang dilakukan oleh OECD (*Organization for Economic Co-operation and Development*) dengan menggunakan tes PISA mendapatkan hasil bahwa Indonesia menempati peringkat ke-69 dari 76 negara yang ikut berpartisipasi. Tes ini merupakan studi tentang prestasi membaca, matematika, dan sains siswa sekolah berusia 15 tahun (Coughlan, Sean, 2015). Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah.

Kualitas dan keberhasilan pendidikan sering ditumpukan oleh masyarakat secara berlebihan terhadap guru. Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan

pendidikan tinggi”. Guru dituntut menjadi pribadi yang harus mampu menterjemahkan dan menjabarkan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum dan mentransformasikan nilai-nilai tersebut kepada peserta didik melalui proses pembelajaran di ruang kelas, karenanya kinerja mengajar guru menjadi kunci keberhasilan pendidikan, dimana pada saat ini pekerjaan seorang guru tidak lagi dipandang sebagai sebuah pekerjaan yang asal-asalan, tetapi merupakan sebuah pekerjaan profesional yang dibingkai oleh kaidah-kaidah profesi yang standar. Profesi guru di Indonesia seiring perjalanan waktu mengalami perkembangan profesi dan tuntutan kompetensi, sehingga dilakukan penilaian kinerja guru yang di atur oleh Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 terutama pada pasal 15 ayat 1 yang menyatakan bahwa penilaian kinerja guru dari sub unsur pembelajaran atau pembimbingan dan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan didasarkan atas aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya.

Guru yang berkualitas dan mampu bersaing ketat di era globalisasi dapat dihasilkan dengan selalu meningkatkan kinerja mengajar guru. Kinerja mengajar guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Hasil kerja guru dapat dilihat dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya, yang tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah (Priansa, D. J, 2014, hlm. 79).

Guru mempunyai kinerja baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri atas kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pembelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Kinerja guru berhubungan dengan banyak faktor yang mempengaruhinya, hal ini dapat diklasifikasikan menjadi pengaruh dari luar dan dari dalam seorang guru. Menurut Gibson, *et. al* (dalam Nurhayati, 2006, hlm. 66), secara lebih komprehensif menyatakan bahwa adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja; 1) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang; 2) faktor psikologis: mental/intelektual, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi; 3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (*reward system*).

Lebih lanjut dijelaskan oleh Supardi (2014, hlm. 48) bahwa secara individual, kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut:

- (a) Kemampuan (*ability*), (b) komitmen (*commitment*), (c) umpan balik (*feedback*), (d) kompleksitas tugas (*task complexity*), (e) situasi yang menghambat (*situational constraint*), (f) tantangan (*challenge*), (g) tujuan (*goal*), (h) fasilitas, keakuratan dirinya (*self-efficacy*), (i) arah (*direction*), usaha (*effort*), (j) daya tahan/ketekunan (*persistence*), (k) strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task specific strategies*).

Guru yang profesional dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Guru yang kompeten dapat dibuktikan dengan perolehan sertifikasi guru berikut tunjangan profesi yang memadai. Namun seiring semakin meningkatnya jumlah guru yang tersertifikasi tidak sejalan dengan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang diadakan pemerintah untuk melihat kinerja guru. Hal ini terlihat dari hasil UKG sampai akhir tahun 2015 masih belum mencapai target. Rata-rata UKG nasional 53,02, sedangkan pemerintah menargetkan rata-rata nilai di angka 55. Lebih lanjut Ketua Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumbar, Jamaris Jamna, kepada Padang Ekspres mengatakan bahwa kompetensi guru masih rendah. Tahun 2014, saat dilakukan uji kompetensi, guru hanya mampu menjawab 50 persen dari soal yang ada. Kemampuan itu jauh dari batas kelulusan yang telah ditargetkan pemerintah. (*Tim Padek: 2015, 22 November*).

Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya yang sering disebut dengan istilah “*level of performance*” atau level kinerja yang tinggi merupakan guru yang produktivitasnya tinggi, begitupun sebaliknya guru yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif (Priansa, D.J, 2014, 37).

Kinerja guru berpengaruh terhadap kualitas sekolah. Kualitas sekolah salah satunya dapat dilihat dari hasil akreditasi sekolah. Dari data yang didapatkan dari Dinas Pendidikan Kota Solok (2016), sekitar 93% sekolah sudah ber-akreditasi A dan B, seperti tampak pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1

Hasil Akreditasi Sekolah Dasar Kota Solok

Akreditasi	Jumlah Sekolah	Persentase
A	12	27%
B	29	66%
C	2	5%
Belum Akreditasi	1	2%
Jumlah	44	

Dalam beberapa tahun terakhir, tingkat kelulusan Ujian Akhir Sekolah Dasar di lingkungan Kota Solok belum mencapai hasil yang diinginkan karena berdasarkan nilai yang diperoleh siswa nilainya tidak terlalu tinggi walaupun angka kelulusan dalam empat tahun terakhir sebesar 100%. Hasil Ujian Akhir Nasional pada tahun pelajaran 2014/2015 diikuti sebanyak 1.365 orang peserta didik dengan nilai rata-rata sebesar 75.55 dan menempati peringkat ke 11 dari 19 kabupaten/kota yang terdapat di Sumatera Barat.

Ditinjau dari guru yang terdaftar di Dinas Pendidikan Kota Solok berjumlah 552 orang, sekitar 90 % dari jumlah guru tersebut sudah memenuhi syarat untuk mengajar karena sudah berkualifikasi pendidikan sarjana (S1) bahkan lebih dan sekitar 10% atau 48 orang masih belum layak mengajar karena latar belakang pendidikannya masih di bawah sarjana (S1).

Data kualifikasi guru berdasarkan ijazah terakhirnya dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2

Data Kualifikasi Ijazah Terakhir Guru Sekolah Dasar Kota Solok

Ijazah	Persentase
SLTA	1.3%
Diploma 1	0.2%
Diploma 2	7.4%
Diploma 3/Sarjana Muda	1.1%
Diploma 4/S1	87.9%
S2 dan Lebih	12%

Oleh sebab itu salah satu tugas kepala sekolah adalah untuk bisa menciptakan guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Lebih jauh kepala sekolah sebagai pimpinan harus mengetahui kinerjaguru-gurunya. Apakah sekolah itu menjadi efektif, sukses atau sebaliknya, semuanya tergantung pada peran seorang kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai *the key person*, yang akan membawa sekolahnya menjadi *center of excellence* dalam mencetak dan mengembangkan sumber daya manusia (Danim, 2007, hlm. 96). Keller (dalam Danim, 2007, hlm. 97)memperjelas pernyataan dengan ungkapan : *The key to educational cookie is the principal. The principal is the motivational yeast: how high the students and the teachers rise to their challenge is the principal responsibility.* Sergiovani (dalam Danim, 2007, hlm. 97) membuat kesimpulan bahwa tidak ada siswa yang tidak dapat dididik, yang ada hanyalah guru yang tidak berhasil mendidik. Selanjutnya tidak ada guru yang tidak berhasil mendidik, yang ada hanyalah kepala sekolah yang tidak mampu membuat guru berhasil menjadi pendidik.

Kepala sekolah tidak hanya pemimpin di tingkat sekolah, tetapi juga dapat menentukan kinerja guru dan mempengaruhi komitmen guru. Kepala

sekolah mempunyai banyak fungsi kerja harian di sekolah untuk meningkatkan proses mengajar dan pembelajaran. Namun, Enueme and Egwunyenga (2008, hlm. 13) dalam Rathana, Ly dan Sutarsih, Cicih (2015, hlm. 94) melihat bahwa para kepala sekolah rupanya terlalu sibuk dengan semua tanggung jawab harian dalam mengatur dan menjalankan sekolah mereka sehingga mereka tampak tidak punya cukup waktu untuk berlatih kepemimpinan instruksional yang telah diteliti oleh banyak peneliti sebagaimana ahli pendidikan di seluruh dunia selama hampir empat decade.

Kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) yang fokus utamanya pada pembelajaran, bermakna bahwa proses penyelenggaraan sekolah diarahkan pada perbaikan secara terus menerus terhadap mutu kualitas pembelajaran dengan menciptakan budaya belajar, penilaian yang berkelanjutan, pengembangan profesionalitas guru, manajemen sekolah yang implemetasinya berbasiskan etika dan toleransi terhadap keberagaman siswa, yang diarahkan kepada peningkatan layanan prima untuk pencapaian prestasi akademik siswa yang tinggi.

Melalui keadaan di atas, Salleh dan Hatta (2011, hlm. 1) dalam Rathana, Ly dan Sutarsih, Cicih (2015, hlm. 94) menekankan bahwa pada abad ke-21 perubahan permintaan pada sekolah membutuhkan pemimpin yang dapat mendorong para staf untuk mengatur tenaga mereka dan menyesuaikan dengan perubahan kebutuhan saat mengawasi stabilitas dan efisiensi organisasi sekolah secara keseluruhan. Pada situasi apapun, pemimpin memainkan peranan penting dalam pengembangan lingkungan sekolah yang memastikan aktivitas pembelajaran yang berhubungan dengan kebutuhan siswa untuk menyelesaikan pencapaian yang tinggi. Hal ini memberikan kesan bahwa para kepala sekolah harus memberikan banyak perhatian untuk menjadi pemimpin instruksional karena hal ini dapat banyak membantu dalam proses mengajar dan pembelajaran yang mengarah pada kualitas pendidikan.

Komitmen merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja mengajar guru dimana komitmen menggambarkan keterkaitan seorang guru

dalam pengembangan para siswa dan sangat memperjuangkan bagaimana menjaga kondisi pembelajaran siswa. Guru yang mempunyai komitmen akan menghargai dan berusaha keras untuk memenuhi tanggung jawab mereka kepada siswanya, hal ini memperlihatkan bahwa komitmen merupakan faktor penting dalam motivasi siswa pada proses mengajar dan pembelajaran.

Komitmen terhadap pekerjaan didefinisikan sebagai hubungan psikologis antara seseorang dan pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut (Lee, 2000, hlm. 15-32). Karena guru yang telah yang memiliki komitmen tinggi maka ia akan disiplin waktu, selalu akan hadir mulai mengajar di kelas dan selesai tepat pada waktunya. Komitmen guru disamping dipengaruhi oleh kepribadian, bakat, dan watak, juga ditentukan oleh masa kerja atau lamanya terlibat di organisasi. Agar guru mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan, diperlukan komitmen yang tinggi dalam dirinya untuk menuju guru profesional. Ini menunjukkan bahwa tanpa komitmen yang tinggi maka tugas yang dilaksanakan sulit untuk dicapai dengan baik.

Tabel 1.3

Data Masa Kerja Guru Sekolah Dasar Kota Solok

Masa Kerja	Persentase
0-4 tahun	15%
5-9 tahun	21%
10-14 tahun	31%
15-19 tahun	4%
20-24 tahun	2%
>25 tahun	26%

Dari tabel 1.3 digambarkan bahwa hanya 15% guru yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Hal ini dapat diasumsikan bahwa dengan memiliki guru yang telah berpengalaman lebih dari 5 tahun sebesar 95 % akan menghasilkan kinerja mengajar guru yang baik dan mempunyai

komitmen yang tinggi terhadap prestasi akademik dan kualitas sekolah tempatnya bertugas..

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Rathana, Ly dan Sutarsih, C. (2015, hlm. 102) menyebutkan bahwa (1) kepemimpinan instruksional kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru, (2) iklim sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru, (3) kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan iklim sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Se-Bandung Utara. Hasil penelitian di atas didukung juga dengan hasil temuan oleh Faridah, Idan Kurniady, D. A. (2015, hlm. 66) yang melakukan penelitian yaitu bahwa kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK memiliki kontribusi yang tinggi terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung.

Raman, A., *et. al.* (2015, hlm. 163-173) meneliti bahwa komitmen guru pada sekolah unggul di Distrik Kubang Pasu, Kedah, Malaysia mempunyai level tinggi. Ditambahkan oleh Nurdiansari, Nenden (2014, hlm. 130-131) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen guru berada dalam kategori baik. Tingginya level komitmen guru ini dipercaya sebagai salah satu faktor efek dari kinerja sekolah. Menurut Najeemah (2012, hlm. 65-75) komitmen guru mempunyai ikatan psikologi yang kuat dengan sekolah, peserta didik, dan mata pelajaran. Dimana, guru dengan komitmen yang tinggi terhadap sekolah akan bekerja lebih rajin yang akan menghasilkan peningkatan kinerja siswa.

Hal ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Gupta, Madhu dan Gehlawat, Manju (2013, hlm. 59-71) yang menemukan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting yang berkontribusi untuk system pendidikan yang efektif. Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap sekolah akan mudah dimotivasi dan mengerjakan tugas mengajarnya dengan senang. Menurut Rathod (2013, hlm. 341-347),

komitmen guru akan membuat perbedaan dalam keberhasilan sekolah belajar peserta didik.

Dari uraian tersebut diatas, maka penelitian ini akan mengkaji tentang pelaksanaan pendidikan pada lingkup SD di Kota Solok khususnya pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja mengajar guru sekolah dasar.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah Penelitian

Berdasarkan paparan dalam latar belakang maka permasalahan yang akan diteliti berfokus pada tiga variabel yaitu kinerja mengajar guru, kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan komitmen guru.

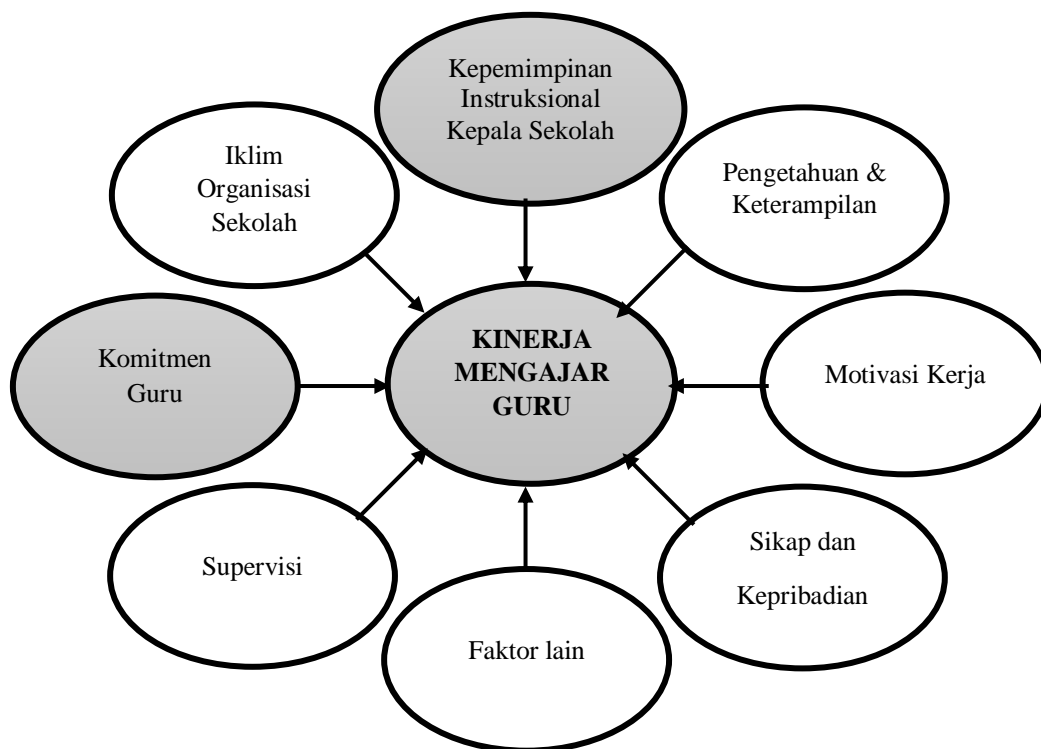
Kinerja mengajar guru merupakan hasil dari beberapa faktor yang mempengaruhinya, yaitu yang berasal dari dalam (faktor internal) dan faktor dari luar (faktor eksternal). Faktor eksternal yang berpengaruh salah satunya adalah dari aspek guru. Guru bagian terpenting dalam proses belajar dan mengajar karena guru lah yang menjadi pusat dalam pembelajaran di sekolah. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi kinerja mengajar guru adalah komitmen dari guru yang bersangkutan, dimana semakin tinggi komitmen yang dimiliki guru maka kinerja mengajar yang dihasilkannya semakin baik, begitu juga sebaliknya jika komitmen guru rendah maka kinerja yang dihasilkannya juga buruk.

Mengacu pada uraian di atas jelas tidak bisa dipungkiri bahwa guru merupakan kunci bagi peningkatan mutu pendidikan, dimana untuk meningkatkan mutu pendidikan harus disertai dengan peningkatan mutu guru juga, yang salah satu caranya guru terbuka dan menerima tanggapan siswa terhadap kinerjanya dalam mengajar. Berkenaan dengan proses tersebut dimana guru sebagai tenaga pengajar dengan siswa sebagai yang diajar harus terjadi kesinambungan diantara keduanya.

Untuk meningkatkan kinerja guru, faktor kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah

selaku pimpinan di sekolah secara teori dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja guru, begitu juga halnya dengan komitmen guru, namun dalam praktek dilapangan hal ini perlu kajian yang lebih mendalam lagi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1.1

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru
(diadopsi dari Nurhayati, (2006, hlm. 66); Supardi (2014, hlm. 48))

Focus penelitian ini hanya meliputi variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah, komitmen guru dan kinerja mengajar guru Sekolah dasar di Kota Solok.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, perlu ada kajian yang berkenaan dengan seberapa besar pengaruhkepemimpinan instruksional

kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kota Solok.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan hal yang sudah disebutkan dalam latar belakang yang berhubungan dengan tiga variabel, yaitu kepemimpinan instruksional kepala sekolah, komitmen guru, dan kinerja mengajar guru, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kota Solok?
2. Bagaimana gambaran kepemimpinan instruksional Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Kota Solok?
3. Bagaimana gambaran komitmen guru Sekolah Dasar di Kota Solok?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kota Solok?
5. Seberapa besar pengaruh komitmen guru terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kota Solok?
6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kota Solok?

D. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk memperoleh data dan informasi tentang pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kota Solok.

b. Tujuan Khusus

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis dan memberikan gambaran secara empiris mengenai hal-hal yang berkaitan dengan :

1. Terdeskripsikannya kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kota Solok.
2. Terdeskripsikannya kepemimpinan instruksional kepala sekolah di Sekolah Dasar Kota Solok.
3. Terdeskripsikannya komitmen guru Sekolah Dasar di Kota Solok.
4. Teranalisisnya pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kota Solok.
5. Teranalisisnya pengaruh komitmen guru terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kota Solok.
6. Teranalisisnya pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kota Solok.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi pihak peneliti maupun bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan. Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini secara teoritis dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a) Sebagai verifikasi konsep terkait faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru yang meliputi kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan komitmen guru.
- b) Mengetahui gambaran pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, komitmen guru, dan kinerja mengajar guru;
- c) Penelitian ini dapat dijadikan acuan pada penelitian berikutnya dalam mengembangkan ilmu administrasi pendidikan khususnya pengembangan kepemimpinan instruksional kepala sekolah, komitmen guru, dan kinerja mengajar guru.

2. Secara Praktis

Penelitian ini secara praktis diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan :

- a) Informasi bagi pengelola pendidikan khususnya sekolah, kepala sekolah dan guru dalam upaya memperbaiki, meningkatkan, dan mengembangkan kinerja mengajar guru.
- b) Bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kota Solok dalam merencanakan, melaksanakan, menempatkan, dan melakukan pengawasan serta mengevaluasi kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan komitmen guru untuk meningkatkan kinerja mengajar guru.

F. Struktur Organisasi Tesis

Penelitian ini disajikan dalam lima bab yang disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan; menguraikan latar belakang penelitian, identifikasi masalah penelitian, perumusan dan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi tesis.

Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian; membahas beberapa teori yang berkaitan dengan judul penelitian, yaitu teori kinerja guru, teori kepemimpinan kepala sekolah, dan teori komitmen guru. Dalam bab ini juga menguraikan kerangka pikir penelitian, asumsi dasar, dan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian; menguraikan metodologi dari penelitian yang dilakukan mencakup penjelasan lokasi, populasi dan sampel penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrument penelitian, proses pengembangan instrument, dan teknik analisa data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan; berisi pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan yang berkaitan dengan masalah yang diangkat oleh peneliti dan pembahasan atau temuan analisis memaparkan temuan yang dikaitkan dengan teori yang telah dibahas pada bab II.

Bab V Kesimpulan, Implikasi dan Rekomendasi; berisi kesimpulan dan saran yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis.