

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan media dalam mengembangkan potensi dan mencerdaskan manusia agar siap menghadapi kehidupan dimasa mendatang, oleh karena itu penyelenggaraan pendidikan harus dilaksanakan sebaik mungkin dan berorientasi pada masa depan. Sekolah merupakan lembaga penyelenggara pendidikan dengan organisasi yang tersusun rapi dengan segala aktifitasnya yang terencana. Sebagai organisasi sekolah tentunya memiliki tujuan yang salah satunya sejalan dengan tujuan pendidikan nasional. Mengingat sekolah merupakan organisasi sosial yang melibatkan banyak orang didalamnya tentu membutuhkan kerja sama dari setiap komponen didalamnya untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, dan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang berhubungan langsung dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan *output* yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Berdasarkan hal tersebut guru dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah agar dapat mewujudkan tujuan organisasi dan tujuan pendidikan nasional.

Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional dimana dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik guru diharapkan mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu sebagai bentuk komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja. Guru diharapkan memiliki komitmen untuk senantiasa bekerja sama dan saling mendukung dalam melaksanakan program-program di sekolah dan mencapai tujuan-tujuan sekolah yang merupakan tujuan bersama organisasi sekolah. Sebaliknya, guru yang kurang memiliki komitmen organisasi akan memperlambat pencapaian tujuan sekolah, bahkan ia merasa tidak nyaman untuk menjadi bagian dari organisasi sekolah.

Komitmen Organisasi dapat didefinisikan sebagai loyalitas seorang anggota organisasi untuk tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi tersebut, dan ikut berjuang untuk membangun organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen akan merasa sebagai bagian dari organisasi tersebut, karena adanya rasa memiliki dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi maka tingkat ketidakpuasan terhadap organisasi tersebut akan sangat minim, hal ini tentu akan bertolak belakang dengan seseorang yang tidak memiliki komitmen dalam organisasi. Tanpa komitmen seseorang akan merasa bukan menjadi bagian dari organisasi, dan retan akan ketidakpuasan yang akan membuatnya tidak nyaman berada dalam organisasi tersebut dalam jangka waktu yang panjang. Hal ini sejalan dengan pendapat Ria dan Darman (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan seseorang terhadap suatu organisasi, kesediaan seseorang untuk mengidentifikasi dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesiapan berupaya cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi.

Hoy dan Miskel dalam Juharis dan Indra (2019) mengemukakan bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara disiplin. Guru tidak hanya bertugas sebagai pengajar namun juga bertugas sebagai pembimbing, administrator kelas, pengembang kurikulum, mengembangkan profesi, membina hubungan dengan masyarakat (Saud, 2013). Tugas guru sebagai pengajar bertanggung jawab atas terlaksananya proses belajar mengajar mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Sementara guru sebagai pembimbing memiliki tugas untuk memberikan tuntunan kepada siswa dalam mengerjakan tugas-tugas dan etika sopan santun dalam berperilaku. Selain itu, guru juga memiliki tugas untuk mengembangkan kurikulum dan profesinya untuk itu para guru diharapkan mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan kopetensinya sebagai guru. Hubungan yang harmonis dengan masyarakat khususnya orang tua siswa harus dilakukan guru untuk memberikan pelayanan informasi terkait perkembangan peserta didik kepada orang tua atau wali siswa. Oleh karena itu, seorang guru idealnya memiliki karakter yang baik yaitu disiplin dan komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesi sebagai guru.

Berdasarkan paparan di atas, bahwa komitmen organisasional guru yang tinggi dapat dilihat dari aspek disiplin, professional dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab serta loyalitas terhadap lembaga sekolah tempatnya bekerja. Pencapaian visi misi dan tujuan sekolah menjadi tanggung jawab bersama. Guru yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan menunjukkan loyalitas dan kesetiaannya dalam bekerja untuk kemajuan sekolah, seperti kehadiran guru

yang tinggi, masa kerja yang relatif lama, keaktifan berpartisipasi dalam kegiatan akademik dan non akademik di sekolah, serta berinovasi untuk kemajuan sekolah.

Namun kenyataannya komitmen organisasional guru masih sulit untuk dicapai yang tentunya akan berpengaruh mutu pendidikan Indonesia. Menurut Juharis dan Indra, 2019, masalah komitmen organisasional guru telah menjadi *issue* sejak tahun 1998, hal ini dibuktikan dari hasil survey yang dilakukan oleh Bank dunia yang bertajuk “*Education in Indonesia: from Crisis to Recovery*” dimana hasil survey tersebut menunjukkan rendahnya kualitas pendidikan Indonesia salah satunya disebabkan oleh rendahnya komitmen guru. Selain itu berdasarkan data yang dipublikasi oleh *World Population Review*, pada tahun 2021 Indonesia masih berada di peringkat ke-54 dari total 78-negara yang masuk dalam pemeringkatan tingkat pendidikan dunia. Dari acuan tersebut pula, Indonesia masih kalah unggul dengan berada di posisi ke-4 jika dibandingkan dengan sesama negara yang berada di kawasan Asia Tenggara seperti Singapura di peringkat 21, Malaysia di peringkat 38, dan Thailand di peringkat 46. Menurut pengamat pendidikan Budi Trikorayanto, rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia salah satunya dapat dilihat dari hasil uji kompetensi guru (UKG) dimana nilai yang diperoleh rata-rata masih dibawah lima. (Arifa, 2022).

Berdasarkan fakta di lapangan yang peneliti temukan dengan melakukan wawancara awal dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan beberapa orang siswa di SMA Kecamatan Mendoyo didapatkan beberapa gambaran tentang kinerja dan keaktifan guru disekolah, diantaranya (1) sebagian besar guru belum menunjukkan komitmennya dalam bekerja dimana tugas dan tanggung jawab guru tidak diselesaikan dengan tepat waktu. (2) Partisipisasi guru

dalam kegiatan di sekolah misalkan peringatan hari-hari nasional, dan pembinaan ekstrakurikuler siswa masih rendah. (3) Terdapat beberapa guru yang sering terlambat hadir di sekolah yaitu guru baru hadir pada saat pembelajaran dimulai. (4) Guru sering meninggalkan kelas sebelum waktu pelajaran selesai. (5) Terdapat guru yang memiliki pekerjaan lain diluar sekolah yang dapat mengganggu tugas mengajarnya disekolah. (6) Terdapat guru kurang peduli dengan penyusunan perangkat pembelajaran (RPP) yang merupakan tugas individual guru. RPP yang disusun adalah perangkat yang sama dari tahun ke tahun, hanya mengganti tahun pelajaran saja. (7) terdapat guru yang masih belum mengetahui dengan visi dan misi sekolah. Beberapa guru beranggapan bahwa visi dan misi sekolah adalah tugas administratif sekolah yang disusun hanya untuk sekedar mencukupi persyaratan sebagai sekolah yang memiliki visi dan misi.

Fakta-fakta yang terkumpul menyiratkan bahwa komitmen guru terhadap tugas-tugas guru di sekolah masih rendah, dan berikutnya berdampak pada terhambatnya tujuan sekolah. Rendahnya komitmen guru menyelesaikan tugas-tugasnya merupakan indikasi bahwa guru memiliki komitmen organisasi yang rendah. Guru yang memiliki komitmen yang baik akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan melibatkan diri secara aktif dalam upaya-upaya pengembangan sekolah dan program-program sekolah yang sedang berjalan

Tumbuhnya komitmen organisasional guru dapat disebabkan oleh banyak faktor salah satunya menurut Wahyudi dan Rendi (2020) adapun faktor pembentuk komitmen organisasi antara lain ;(1) faktor latar belakang seperti keluarga, pendidikan dan lingkungan, (2) faktor individu seperti tekad (kemauan), daya tanggap, (3) faktor organisasi seperti motivasi, kepemimpinan dan budaya

organisasi. Selain faktor-faktor tersebut, terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional guru, diantaranya kepemimpinan situasional, supervisi akademik, iklim kerja dan motivasi kerja.

Kepemimpinan di dalam organisasi sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi yang dipimpinnya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang kuat dan dengan gaya yang tepat, akan mendorong kinerja organisasi dengan cepat dan efektif. (Sujanto, 2018) Strategi menumbuhkan komitmen guru dalam tugas pengajaran dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui pemberian penghargaan dan hukuman, pembiasaan, dan program kerja. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif tidak hanya mengarah kepada tercapainya tujuan organisasi, namun juga bagaimana kepemimpinan dapat menumbuhkan suasana kerja yang kondusif, hal ini secara tidak langsung juga dapat menumbuhkan iklim kerja yang baik didalam ruang lingkup sekolah, hubungan yang tercipta antara pimpinan sekolah dan para guru bersifat kolegial, serta masing-masing sadar dengan posisinya. (Sujanto, 2018).

Salah satu tipe kepemimpinan Kepala Sekolah adalah kepemimpinan situasional. Kepemimpinan situasional kepala sekolah dalam mengelola sekolah sebagai satu satuan pendidikan untuk melaksanakan proses pembelajaran kepada peserta didik sangat memegang peranan. Gaya kepemimpinan situasional cukup menarik, karena pemimpin dengan gaya ini akan selalu berusaha menyesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, serta bersifat fleksibel dalam beradaptasi dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerjanya.

Hal itu sesuai dengan kondisi dan situasi saat ini yang menuntut pemimpin harus bersifat akomodatif dan aspiratif terhadap lingkungan kerjanya. Kepala

sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah diharapkan dapat menjadi pemimpin dan inovator di sekolah yang dipimpinnya. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan situasional sangat diperlukan bagi keberhasilan pelaksanaan kegiatan di sekolah. Kinerja kepemimpinan situasional adalah sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah, baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan sekolah. Agar fungsi kepemimpinan situasional berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, maka diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan

profesional, pelatihan dan pengetahuan profesional serta kompetensi administrasi dan pengawasan. Wahjosumidjo (2013:431).

Supervisi akademik adalah suatu aktivitas pengawasan dan pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru melakukan kegiatan belajar mengajar secara efektif. Potensi sumber daya guru itu perlu terus tumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat. Namun tidak semua guru memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, sangat dirasakan perlunya pembinaan yang berkelanjutan dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis terhadap para guru dan personil pendidikan lain di sekolah.

Adanya supervisi akademik yang berkelanjutan akan sangat membantu guru dalam mengembangkan profesionalismenya terutama dalam tugasnya sebagai

pengajar. Supervisi akademik dapat membantu guru dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi ketika proses belajar mengajar berlangsung, dengan adanya pengawasan dan bimbingan yang berkelanjutan inilah akan membuat guru merasa lebih nyaman melakukan tugasnya sebagai pengajar, sehingga dapat menumbuhkan komitmen untuk tetap menjadi bagian didalam organisasi sekolah.

Selain Kepemimpinan situasional dan supervisi akademik, iklim kerja juga dapat mempengaruhi komitmen organisasional guru. Iklim kerja adalah suasana dalam lingkungan kerja disekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi yang berlaku. Pola hubungan antar pribadi tersebut dapat meliputi hubungan antar guru dengan murid, guru dengan guru, antara murid dengan murid dan antara guru dengan pimpinan sekolah. Baik buruknya iklim kerja di sekolah dapat diketahui melalui ciri-ciri sebagai berikut: (1) mempunyai sikap terbuka terhadap kepala sekolah dengan guru lain dalam melaksanakan tugas, (2) mengikuti semua keputusan yang diambil secara bersama, dan (3) sikap saling menghargai.

Iklim sekolah adalah suasana dimana guru dapat berbagi dan memberi penghargaan terhadap kemauan untuk dapat melihat peningkatan dalam kualitas pembelajaran. Iklim kerja yang baik akan dapat menciptakan perilaku organisasi karyawan di berbagai bidang. Salah satu faktor yang mempengaruhi iklim kerja dalam suatu organisasi sekolah adalah faktor eksternal organisasi, yang terkait dalam hal ini adalah dinas pendidikan, menetapkan standar administrasi bagi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar untuk pendidikan anak usia dini. Dalam hal ini, kepala sekolah sebagai salah satu faktor penentu iklim kerja dalam organisasi

sekolah perlu berfungsi sebagai penengah antara pemenuhan kepentingan administratif dinas pendidikan dan kepentingan guru untuk mendapat kesempatan lebih besar bagi pengembangan profesi dari pada tugas administratif. Kesenjangan yang terjadi antara guru yang baru (bekerja kurang dari dua tahun) cenderung enggan dengan tugas administratif, sementara guru yang lebih lama bekerja sebagai guru melakukan tugas tersebut dengan baik meskipun hal tersebut mempengaruhi penyelesaian tugas yang lain.

Iklm kerja dalam organisasi sekolah sangat erat hubungannya dengan komitmen organisasional. Seseorang yang merasakan iklim organisasi yang mendukung dalam bekerja membuat karyawan tersebut mempertahankan dirinya dalam organisasi. Karyawan tersebut tidak mudah untuk meninggalkan perusahaan dan memilih untuk terus memberi kontribusi bagi organisasi tempat ia bekerja karena karyawan tersebut memiliki komitmen kerja/komitmen organisasional yang kuat. Komitmen organisasional tersebut tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi ditempat karyawan tersebut bekerja. Apabila organisasi memiliki kemampuan dalam mengelola karyawannya dengan baik, maka akan menimbulkan komitmen yang kuat dari karyawannya terhadap perusahaan. Kondisi tersebut sangat baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, karena dengan kondisi seperti ini karyawan akan mampu mengoptimalkan kinerja mereka.

Bagi seorang guru, komitmen organisasional sangat penting dimiliki karena akan berdampak pada sikap dan perilaku seorang guru di dalam memberikan kontribusi yang terbaik dalam kaitannya dengan profesinya sebagai pengajar dan sebagai seorang pegawai dari sebuah organisasi sekolah.

Faktor lain yang dapat menumbuhkan komitmen organisasi adalah motivasi kerja guru. Robbins (2009: 222) mengemukakan motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apa pun termasuk tujuan organisasional dan mencerminkan minat seseorang terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru maka semakin tinggi komitmen untuk bekerja secara optimal. Motivasi mampu menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan baik untuk memperoleh atau mencapai tujuannya. Menurut Luthan (2011) motivasi memberikan dorongan seseorang untuk mencapai tujuannya dan berkomitmen untuk tidak meninggalkan tujuan tersebut sebelum mencapainya.

Motivasi juga didefinisikan berbagai usaha yang mendorong manusia dalam memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan guru baik itu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, maupun kebutuhan sosial guru (kebutuhan akan penghargaan ataupun kebutuhan akan kesempatan dalam mengembangkan kompetensi profesional guru) akan sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasional guru, semakin tinggi kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan guru maka semakin tinggi motivasi guru untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut sebagai wujud dari komitmen guru.

Dari permasalahan di atas, maka peneliti mengangkat judul penelitian yaitu "Kontribusi Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Guru di SMA Kecamatan

Mendoyo". Penelitian ini diharapkan dapat menjawab permasalahan - permasalahan yang terjadi di sekolah tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, bahwa komitmen organisasional guru merupakan salah satu faktor penentu tercapainya mutu pendidikan yang baik. Namun membangun komitmen organisasional guru bukanlah perkara yang mudah. Membangun komitmen organisasional guru adalah perkara yang kompleks karena melibatkan faktor internal dan faktor eksternal. Lebih spesifik faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional guru dapat dilihat dari kontribusi Kepemimpinan situasional, supervisi akademik, iklim kerja dan motivasi kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasional guru sangatlah luas dengan segala aspeknya, sehingga tidak akan pernah tuntas dijawab dengan satu penelitian. Atas dasar pertimbangan tertentu, penelitian ini dibatasi pada beberapa faktor saja. Dalam penelitian awal yang peneliti lakukan di SMA Kecamatan Mendoyo beberapa variabel kritis yang peneliti amati sangat determinan dalam membangun komitmen organisasional guru adalah supervisi akademik, kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Berapakah besaran kontribusi kepemimpinan situasional terhadap komitmen organisasional guru di SMA di Kecamatan Mendoyo?

2. Berapakah besaran kontribusi supervisi akademik terhadap komitmen organisasional guru di SMA di Kecamatan Mendoyo?
3. Berapakah besaran kontribusi iklim kerja terhadap komitmen organisasional guru di SMA di Kecamatan Mendoyo?
4. Berapakah besaran kontribusi motivasi kerja terhadap komitmen organisasional guru di SMA di Kecamatan Mendoyo?
5. Berapakah besaran kontribusi secara simultan kepemimpinan situasional, supervisi akademik, iklim kerja, motivasi kerja terhadap komitmen organisasional guru di SMA di Kecamatan Mendoyo?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan besaran kontribusi kepemimpinan situasional terhadap komitmen organisasional guru di SMA di Kecamatan Mendoyo
2. Untuk menjelaskan supervisi akademik terhadap komitmen organisasional guru di SMA di Kecamatan Mendoyo
3. Untuk menjelaskan besaran kontribusi iklim kerja terhadap komitmen organisasional guru di SMA di Kecamatan Mendoyo
4. Untuk menjelaskan besaran kontribusi motivasi kerja terhadap komitmen organisasional guru di SMA di Kecamatan Mendoyo
5. Untuk menjelaskan besaran secara simultan kontribusi kepemimpinan situasional, supervisi akademik, iklim kerja, motivasi kerja terhadap komitmen organisasional guru di SMA di Kecamatan Mendoyo

1.6 Manfaat Penelitian

1.1.1 Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan serta kepustakaan untuk penelitian lanjutan terkait dengan tema dan topik dalam penelitian ini dan dapat memberikan tambahan wawasan mengenai Komitmen organisasional guru dilihat dari pengaruh kepemimpinan situasional, supervisi akademik, iklim kerja dan motivasi kerja.

1.1.2 Manfaat Praktis

1. Bagi kepala sekolah, hasil diharapkan dapat memberikan masukan dalam mengatasi permasalahan terkait dengan komitmen organisasional guru yang rendah.
2. Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen guru dalam menjalankan tugas yang berhubungan dengan tujuan organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai komitmen Organisasional, kepemimpinan, iklim dan motivasi kerja.

1.7 Penjelasan Istilah

Penjelasan istilah dalam judul penelitian ini dimaksudkan agar tidak terjadi salah pengertian dalam pembahasan penelitian. Sebelum penulis membahas lebih jauh mengenai judul proposal tesis mengenai “Kontribusi Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Guru di SMA Kecamatan

Mendoyo”, maka penulis akan memberikan batasan dan menjelaskan istilah-istilah yang terdapat di dalamnya, adapun istilah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada kesesuaian atau efektivitas gaya kepemimpinan sesuai dengan kematangan pengikut dalam kaitannya dengan tugas tertentu.

2. Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah suatu aktivitas pengawasan dan pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru melakukan kegiatan belajar mengajar secara efektif serta kegiatan membimbing dan menstimulir guru dengan tujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran serta terdapat aktifitas pengamatan terhadap penyimpangan terhadap hal-hal yang keluar dari garis yang telah ditetapkan, dan sekaligus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengembalikan hal-hal yang menyimpang tersebut pada jalur yang seharusnya.

3. Iklim Kerja

Iklim dapat diartikan suasana keadaan. Artinya bahwa suasana ataupun keadaan organisasi secara internal maupun secara eksternal. Iklim kerja yang kondusif memiliki Lingkungan fisik yang mampu memberikan peluang gerak dan segala aspek yang berhubungan dengan organisasi, lingkungan sosial berhubungan dengan pola interaksi antarpersonal yang ada di lingkungan organisasi, lingkungan budaya memberikan suatu kondisi pola kehidupan yang sesuai dengan pola kehidupan anggota organisasinya.

4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah berbagai usaha yang mendorong manusia dalam memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan guru baik itu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder maupun kebutuhan social guru (kebutuhan akan penghargaan ataupun kebutuhan akan kesempatan dalam mengembangkan kompetensi professional guru).

5. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional guru sebagai kesediaan guru untuk meyakini dan menunjukkan nilai-nilai yang ada pada sekolah sebagai organisasi dalam dirinya dengan kemauan yang kuat untuk memberikan sesuatu yang dapat mencapai tujuan organisasi. Harapan-harapan pada organisasi, dan karakteristik pekerjaan, gaya kepemimpinan pemimpin dan hubungan dengan rekan kerja atau pemimpin, investasi, karir, hubungan sosial merupakan faktor pembentuk komitmen organisasi.

1.8 Asumsi Penelitian

Asumsi atau anggapan dasar ini merupakan suatu gambaran sangkaan, perkiraan, satu pendapat atau kesimpulan sementara, atau suatu teori sementara yang belum dibuktikan. Adapun asumsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Situasional diasumsikan sebagai salah satu faktor yang berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasional guru di SMA di Kecamatan Mendoyo
2. Supervisi Akademik diasumsikan sebagai salah satu faktor yang

berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasional guru di SMA di Kecamatan Mendoyo

3. Iklim kerja diasumsikan sebagai salah satu faktor yang berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasional guru di SMA di Kecamatan Mendoyo
4. Motivasi kerja diasumsikan sebagai salah satu faktor yang berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasional guru di SMA di Kecamatan Mendoyo
5. Kepemimpinan Situasional, Supervisi akademik, iklim kerja, motivasi kerja diasumsikan secara simultan dapat berkontribusi terhadap komitmen organisasional guru di SMA di Kecamatan Mendoyo.

1.9 Rencana Publikasi

Penelitian ini direncanakan akan dipublikasikan dalam bentuk artikel ilmiah, yang diterbitkan pada Jurnal Pendidikan Administrasi Indonesia yang dikelola oleh Universitas Pendidikan Ganesha.

Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia Sebagai jurnal internasional, multi disiplin, ferensi sejawat, ruang lingkup jurnal ini adalah di bidang pembelajaran dan pengajaran yang menyediakan platform untuk publikasi penelitian ilmiah paling maju di bidang pembelajaran, pengembangan, dan pengajaran di administrasi Pendidikan. Jurnal ini menyambut baik penyelidikan empiris asli. Makalah dapat mewakili berbagai perspektif teoretis dan pendekatan metodologis yang berbeda yang dapat merujuk ke semua tingkat usia, dan keragaman pembelajaran dan pengaturan instruksional, dari eksperimen laboratorium hingga studi lapangan. Kriteria

utama dalam tinjauan dan proses seleksi menyangkut pentingnya kontribusi terhadap bidang pembelajaran dan pengajaran. Pengajaran, pembelajaran dan, pengembangan kurikulum, lingkungan belajar, pendidikan guru, pendidikan, teknologi, dan pengembangan pendidikan di Administrasi Pendidikan. Secara lebih jelas mengenai jurnal tersebut akan dijelaskan melalui identitas jurnal yang terdapat di ISSN jurnal yaitu sebagai berikut.

Nomor ID : 1512958047

Tanggal permohonan : Senin, 11 Desember 2017

Nama terbitan : Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia

Sinopsis : Jurnal-jurnal tentang Administrasi Pendidikan
Indonesia

Pengelola : Universitas Pendidikan Ganesha

Kontak : Dr. I Wayan Widiana, S.Pd. M.Pd

Alamat : Jl. Udayana No. 11, Singaraja, Banjar Tegal, Kec.
Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81116

Tel / fax : 081805516513

Penerbit : Universitas Pendidikan Ganesha
(<http://undiksha.ac.id/>)

Frekwensi terbitan : 6 bulanan

Nomor ISSN : 2613-9561 (media cetak)

Keterangan : Kategori pendidikan

SK no. 0005.26139561/JL.3.1/SK.ISSN/2018.01 - 2 Januari 2018 (mulai edisi Vol. 6, No. 2, Januari 2018)

Link : https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/index