

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan sarana utama untuk suatu negara agar dapat meningkatkan sumber daya manusianya dalam mengikuti perkembangan dunia. Oleh karena itu, pendidikan patut memperoleh perhatian utama dalam perbaikan kualitas manusia. Kalau tidak, suatu bangsa akan ketinggalan dengan bangsa lainnya di dunia. Lebih-lebih lagi dalam percaturan dunia yang menggunakan teknologi canggih dan serba tanpa batas. Upaya meningkatkan kualitas pendidikan membutuhkan waktu yang panjang dengan serangkaian proses yang teratur dan sistematis. Kualitas pendidikan tersebut perlu disesuaikan dengan perkembangan zaman, misalnya otonomi pendidikan, kebutuhan masyarakat, dan harus sesuai dengan jiwa otonomi daerah dalam mengelola sumber daya di masa depan.

Dalam menghadapi tantangan global dan persaingan antar bangsa saat ini, setiap negara, termasuk Indonesia, harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Ini merupakan hal yang sangat krusial untuk dilakukan karena pertumbuhan ekonomi sangat bergantung pada kemampuan manajemen dan penguasaan teknologi, terutama teknologi informasi dan komunikasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus menjadi prioritas bagi Indonesia.

Untuk menjadi kompetitif di era global saat ini, Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi Indonesia saat ini adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan daya saing Indonesia yang semakin meningkat menjadi perhatian serius karena rendahnya kualitas SDM. Hal ini menjadi tantangan bagi bangsa Indonesia

untuk meningkatkan mutu pendidikan guna mencapai cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa dan sejalan dengan visi pendidikan nasional. Tujuan utamanya adalah menciptakan insan Indonesia yang cerdas, kompetitif, dan memiliki daya saing tinggi.

Berdasarkan beberapa hal di atas, jelaslah bahwa pendidikan harus terus menerus ditingkatkan, khususnya bagi lembaga pendidikan mempunyai tugas dan tanggungjawab yang besar dan berat dalam menyiapkan peserta didik yang berkualitas. Salah satu unsur penting yang sangat kuat berkaitan dengan pendidikan adalah sumber daya guru atau pendidik. Di Indonesia pendidik dituntut untuk menjadi sosok ideal. Masyarakat berharap agar pendidik menjadi panutan yang patut diteladani. Peran guru sangat penting dalam proses belajar mengajar. Salah satu hal yang krusial adalah kemampuan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Guru dianggap sebagai sosok yang bertanggung jawab atas kualitas pendidikan karena mereka berada di garis terdepan dalam dunia pendidikan dan bertugas memberikan layanan teknis kepada setiap siswa.

Menurut Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005, guru dianggap sebagai faktor yang sangat penting dan strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Guru memiliki peran sentral dalam pendidikan dan bertanggung jawab dalam mempersiapkan masa depan bangsa. Sebagai seorang pendidik profesional, guru diharapkan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang profesional serta menunjukkan kinerja yang tinggi guna meningkatkan mutu pendidikan.

Aturan dari Kementerian Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru juga menegaskan bahwa setiap guru harus memenuhi standar kualifikasi akademik dan

kompetensi guru yang berlaku di seluruh negara. Kompetensi guru meliputi; 1) kemampuan mengelola pembelajaran yang efektif, 2) kondisi guru sebagai individu yang memiliki kepribadian yang mantap, dewasa, berwibawa, dan menjadi contoh yang baik, 3) kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan peserta didik, rekan pendidik, tenaga kependidikan, dan masyarakat secara efektif dan efisien, dan 4) kemampuan untuk menguasai materi ilmu pengetahuan dan teknologi yang luas dan mendalam yang akan disampaikan kepada peserta didik.

Menghadapi tantangan global dan persaingan antar bangsa dewasa ini, khususnya di bidang pendidikan pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi (*Kemendikbudristek*) meluncurkan berbagai program pendidikan yang dikenal dengan program Merdeka Belajar diantaranya Program Sekolah Penggerak atau PSP. Program Sekolah Penggerak (PSP) yang merupakan program Merdeka Belajar Episode ke-7 yang diluncurkan Menteri *Kemendikbudristek* Republik Indonesia, Nadiem Anwar Makarim tahun 2021 sebagai upaya pemerintah Untuk mencapai visi Pendidikan Indonesia dalam mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian, diperlukan implementasi Profil Pelajar Pancasila. Program Sekolah Penggerak menitikberatkan pada peningkatan hasil belajar peserta didik secara menyeluruh yang meliputi kompetensi (literasi dan numerasi) serta karakter, dimulai dari SDM yang berkualitas (kepala sekolah dan guru yang didukung oleh komite pembelajaran). Program Sekolah Penggerak merupakan penyempurnaan program transformasi sekolah sebelumnya yang selanjutnya akan mengakselerasi sekolah negeri/swasta di seluruh kondisi sekolah dengan bergerak 1-2 tahap lebih maju. PSP ini dilakukan bertahap dan

terintegrasi dengan ekosistem hingga seluruh sekolah di Indonesia menjadi Program Sekolah Penggerak.

Sekolah yang melaksanakan PSP untuk selanjutnya diwajibkan menggunakan Kurikulum Merdeka (Kumer) yang merupakan kebijakan pemerintah dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, beberapa perubahan besar pada kurikulum merdeka ini Mendikbudristek melakukan perubahan dengan mengeluarkan Permendikbudristek pada beberapa 8 Standar Nasional Pendidikan seperti Standar Isi, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Proses, dan Standar Penilaian dan mengeluarkan beberapa keputusan diantaranya sebagai penyempurnaan Kepmendikbudristek yang dikeluarkan sebelumnya. Penerapan Kurikulum Merdeka juga didukung melalui penyediaan beragam perangkat ajar serta pelatihan dan penyediaan sumber belajar guru, kepala sekolah, dan dinas pendidikan seperti; penyediaan perangkat ajar: buku teks, modul ajar, modul proyek dan bahan ajar pendukung lainnya, mengadakan pelatihan dan penyediaan sumber belajar guru, kepala sekolah serta jaminan jam mengajar dan tunjangan profesi guru. Selain itu, penerapan Kurikulum Merdeka juga didukung oleh Platform Merdeka Mengajar (PMM). PMM selain sebagai wadah kreatifitas guru juga bertujuan membantu guru dalam mendapatkan referensi, inspirasi, dan pemahaman untuk menerapkan Kurikulum Merdeka. PMM adalah platform edukasi yang menjadi teman penggerak untuk guru dalam mewujudkan Profil Pelajar Pancasila melalui kolaborasi Pembelajaran intrakurikuler, Intrakurikuler, Ko-Kurikuler, Ekstra-Kurikuler dan Budaya sekolah

Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa ada banyak indikator yang menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah. Menurut *OECD*,

Indonesia berada di urutan ke-12 dari 12 negara di Asia, di bawah Vietnam. *PISA*, yang merupakan metode penilaian internasional untuk mengukur kompetensi peserta didik Indonesia di tingkat global, juga menempatkan Indonesia di urutan bawah berdasarkan survei tahun 2018. Untuk nilai kompetensi membaca atau literasi, Indonesia berada di peringkat 72 dari 77 negara. Sedangkan untuk nilai matematika atau numerasi, Indonesia berada di peringkat 72 dari 78 negara, dan untuk nilai sains, Indonesia berada di peringkat 70 dari 78 negara. Sayangnya, nilai-nilai ini cenderung stagnan dalam 10-15 tahun terakhir (Habibi *et al.*, 2020).

Menurut survei yang dilakukan *The World Economic Forum Swedia* (2000) penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah masalah efektifitas, efisiensi dan standardisasi pembelajaran. Sedangkan menurut Hasbullah (2005 : 15) bahwa penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal seperti, kualifikasi guru, motivasi, konsep diri, minat, kemandirian belajar. Sedangkan faktor eksternal seperti sarana prasarana, guru, orangtua, dan lain-lain.

Sedangkan di tingkat kabupaten khususnya di Buleleng indikator yang menunjukkan bahwa kinerja guru belum sesuai dengan harapan dapat dilihat dari rekapitan Rapor Pendidikan Kabupaten Buleleng tahun 2021. Rapor Pendidikan digunakan untuk menilai mutu pembelajaran satuan pendidikan.

Sumber data Rapor Pendidikan diperoleh dari Asesmen Nasional, Data Pokok Pendidikan (dapodik), Sistem Informasi Manajemen Tunjangan, Penataan Guru dan Pengembangan keprofesian, Sistem Informasi Tenaga Kependidikan serta Platform Merdeka Mengajar (PMM). Terdapat tiga faktor yang diukur untuk menentukan mutu hasil belajar dari satuan pendidikan, yaitu; kemampuan literasi, kemampuan numerasi

dan hasil survei karakter. Rapor Pendidikan yang dikeluarkan oleh Kemdikbud Republik Indonesia setiap tahun yang bisa diunduh melalui akun SIMPKB kepala sekolah. Tahun 2024 Rapor pendidikan masing-masing sekolah bisa diunduh melalui akun *belajar.id guru*.

Rekapan beberapa indikator Rapor Pendidikan Kabupaten Buleleng Tahun 2021 tingkat SMP disampaikan pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1. 1
Rapor Pendidikan SMP Kabupaten Buleleng 2021

No	Nama Indikator	Nilai Skala 100			Keterkaitan
		Kab.	Prop.	Nas.	
1	Kemampuan literasi	59,67	62,7	56,7	Hasil belajar peserta didik
2	Kemampuan numerasi	56,00	57,7	54,7	
3	Karakter	69,67	71,7	69,3	Perilaku/Budaya
4	Belajar tentang pembelajaran	48,44	51,0	44,4	Kinerja guru
5	Penerapan praktik inovatif	54,49	57,1	49,7	
6	Pengelolaan kurikulum sekolah	47,19	49,4	43,1	
7	Dukungan untuk refleksi guru	46,88	49,0	42,9	Motivasi kerja
8	Kesejahteraan psikologis guru	71,00	70,0	66,3	
9	Refleksi dan perbaikan pembelajaran guru	72,00	74,7	60,3	Supervisi akademik
10	Refleksi atas praktik mengajar	51,88	54,3	46,7	
11	Kepemimpinan instruksional	65,00	69,3	54,7	Kepemimpinan
12	Iklim keamanan sekolah	81,00	82,7	74,7	Lingkungan belajar
13	Kesejahteraan psikologis murid	65,67	67,0	64,7	

(Sumber : Disdikpora Kabupaten Buleleng, 2021)

Berdasarkan Laporan Rapor Pendidikan SMP di Kabupaten Buleleng Tahun 2021, pada tabel 1.1 diperoleh; 1) Hasil belajar peserta didik termasuk rendah ditunjukkan dengan dengan capaian nilai kemampuan literasi (59,67) dan numerasi (56,00) peserta didik dan karakter (69,67); 2) Kinerja guru dalam mengelola pembelajaran termasuk rendah dilihat dari nilai belajar tentang pembelajaran (48,44), penerapan praktik inovatif (54,49); 3) Kinerja guru dalam pengelolaan kurikulum dengan capaian nilai 47,19, capaian ini belum sesuai dengan harapan.

Berdasarkan penjelasan di atas, capaian hasil belajar yang rendah di kabupaten Buleleng dapat ditunjukkan dengan rendahnya capaian literasi dan numerasi peserta didik. Capaian yang rendah ini salah satu penyebabnya adalah kinerja guru yang rendah yang ditunjukkan dengan capaian kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran dan pengelolaan kurikulum yang rendah. Pengelolaan kurikulum yang dimaksud di sini diantaranya penyusunan persiapan pembelajaran pada kurikulum merdeka seperti penyusunan TP (Tujuan Pembelajaran), ATP (Alur Tujuan Pembelajaran), dan Modul Ajar yang mengacu pada CP (Capaian Pembelajaran) yang ditentukan oleh pemerintah.

Sejalan dengan uraian tersebut menurut Stonge (2007) dalam bukunya "*Qualities of Effective Teachers*", beberapa penyebab rendahnya mutu pendidikan dapat mencakup: 1) kualitas guru yang rendah, 2) kurangnya persiapan dan perencanaan yang baik, 3) kurangnya kemampuan manajemen kelas, 4) ketidakfleksibelan dalam mengajar, dan 5) kurangnya keterlibatan peserta didik. Stronge menekankan pentingnya kualitas guru, perencanaan yang baik, manajemen kelas yang efektif, fleksibilitas, dan keterlibatan peserta didik sebagai faktor-faktor yang dapat memengaruhi mutu pendidikan.

Berdasarkan pada tabel 1.1 juga dapat diuraikan; 1) Motivasi kerja (eksternal) termasuk rendah dilihat dari capaian dukungan untuk refleksi guru dan kesejahteraan psikologis guru nilai rata-ratanya 58,94, meskipun kesejahteraan psikologis guru nilainya 71,00; 2) Supervisi akademik tergolong rendah dilihat dari capaian refleksi dan perbaikan pembelajaran guru nilai rata-ratanya 61,94, serta capaian kepemimpinan instruksional yang belum efektif (65) diduga menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja guru.

Berdasarkan kondisi di atas peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng.

Menurut Barnawi et. al., (2012) Kinerja seorang guru tidak terjadi secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berbeda. Ada faktor-faktor internal dan eksternal yang memainkan peran penting dalam hal ini. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri, seperti keterampilan, kemampuan, kepribadian, persepsi, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan latar belakang keluarga. Di sisi lain, faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar guru, seperti gaji, fasilitas dan infrastruktur, lingkungan kerja fisik, dukungan dan pengawasan akademik, serta kepemimpinan.

Menurut Chotimah *et al.*, (2014) menyatakan, kinerja seorang tenaga pengajar dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perilaku pimpinan, pelatihan, dorongan positif, pemahaman akan tugasnya, sistem penghargaan, penilaian (supervisi), dan motivasi.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat dilihat bahwa kinerja guru tidak akan terwujud dengan sendiri, tetapi terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya, tetapi dalam penelitian ini dibatasi hanya pada empat faktor saja, yaitu: 1) kepemimpinan supervisi akademik kepala sekolah, 2) kepemimpinan dalam hal ini kepemimpinan autentik dan 3) budaya organisasi dalam hal ini maksudnya adalah budaya sekolah.

Kinerja guru yang akan dijadikan variabel endogen pada penelitian ini difokuskan pada kinerja guru dalam mengelola pembelajaran dengan alasan; 1) Kegiatan mengelola Pembelajaran di ruang kelas merupakan aspek utama dalam

penyelenggaraan pendidikan yang dicirikan oleh pelaksanaan manajemen kelas dan pemanfaatan berbagai media pembelajaran., pendekatan, strategi, metode, teknik pembelajaran dan asesmen serta penggunaan sumber belajar yang secara rinci ditulis pada modul ajar yang dibuat sebelumnya. Semua aktivitas tersebut adalah kewajiban dan tanggung jawab guru yang harus dilakukan dengan sebaik mungkin karena hal tersebut akan menjadi bagian dari evaluasi kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Faktor yang pertama berpengaruh terhadap kinerja guru yang akan diteliti adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah juga merupakan pemimpin dalam organisasi sekolah, Mulyasa (2005) Menegaskan bahwa pemimpin sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat mendasar dalam mengoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan semua sumber daya pendidikan yang ada di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci yang dapat mendorong sekolah mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran melalui program-program yang terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai untuk mengambil inisiatif dan prakarsa dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas sekolah..

Seorang pemimpin tidak terlepas dari cara memimpin atau biasa disebut dengan kepemimpinan. Terdapat beragam kepemimpinan yang dapat dijumpai, namun pada penelitian ini difokuskan pada kepemimpinan autentik dengan alasan mengacu pada pendapat Wong *et al.*, (2013) menyebutkan kepemimpinan autentik diusulkan sebagai elemen akar dari kepemimpinan yang efektif yang diperlukan untuk membangun lingkungan kerja yang lebih sehat karena ada perhatian khusus pada

pengembangan hubungan pemimpin-pengikut yang memberdayakan. Kepemimpinan autentik menekankan pada kualitas kepemimpinan yang memperhatikan integritas, transparansi, kejujuran, dan keaslian diri serta mendorong partisipasi kolaboratif dan membangun hubungan yang saling percaya antara pemimpin dan anggota staf.

Seseorang menjadi pemimpin autentik karena proses pengembangan dirinya. Pengembangan yang berasal dari pengalamannya memimpin organisasi termasuk mendapatkan motivasi semasa sulit. Pemimpin autentik tersebut bertindak atas kesadarannya dengan mempraktekkan nilai dan prinsip mereka sekalipun mengandung risiko bagi dirinya. Mereka sangat hati hati dalam menyeimbangkan antara dorongan mata bathinya dan keinginan pengakuan dirinya.

Kepemimpinan autentik mulai banyak mendapat perhatian para peneliti sejak dua dekade ini, walaupun sebenarnya beberapa penelitian telah dimulai pada beberapa dekade sebelumnya. Awal perkembangannya, konsep kepemimpinan autentik ini dikaji dalam lingkup sosiologi dan pendidikan.

Gaya kepemimpinan autentik adalah Gaya kepemimpinan yang sangat menghayati (*profoundly internalized*) dalam berpikir dan bertindak, serta dilihat oleh orang lain sebagai individu yang memperhatikan nilai-nilai moralnya sendiri dan orang lain, memiliki pemahaman yang luas dan memiliki kekuatan, sadar akan konteks di mana ia berada, memiliki keyakinan, harapan, optimisme, ketangguhan, dan karakter moral yang luhur (Avolio *et al.*, 2005)

Namun fakta di lapangan menunjukkan banyak pemimpin pendidikan yang belum menyadari pentingnya mempraktikkan kepemimpinan autentik. Mereka mungkin lebih fokus pada pencapaian hasil atau menjalankan peran manajerial, sehingga keaslian diri dan kejujuran mungkin terabaikan. Beberapa kepala sekolah

atau administrator cenderung mengadopsi pendekatan otoriter dan hierarkis dalam kepemimpinan mereka. Hal ini dapat menghambat partisipasi aktif dari anggota staf dan merusak iklim kerja yang positif.

Kepemimpinan autentik melibatkan komunikasi yang efektif dan terbuka antara pemimpin dan anggota staf. Namun, beberapa pemimpin pendidikan mungkin menghadapi kesulitan dalam mengembangkan keterampilan komunikasi yang memadai, termasuk mendengarkan aktif, memberikan umpan balik konstruktif, dan memfasilitasi dialog terbuka. Kepemimpinan autentik sering kali dihadapkan pada tuntutan dan tekanan eksternal yang signifikan, seperti kebijakan pemerintah, harapan masyarakat, atau persyaratan akademik. Pemimpin pendidikan mungkin merasa sulit untuk mempertahankan integritas dan autentisitas mereka di tengah-tengah tekanan ini. Hal ini didukung kenyataan beberapa kepala sekolah saat dilantik masih ada yang tidak memenuhi syarat seperti tidak memiliki sertifikat Calon Kepala Sekolah (*Cakep*) atau guru penggerak namun tetap diangkat menjadi kepala sekolah. Ini bisa terjadi karena dunia pendidikan dimasuki kepentingan politik yang tidak sejalan dengan tujuan pendidikan.

Berdasarkan informasi dari bidang GTK Didikpora Kabupaten Buleleng masih ada kepala sekolah saat dilantik menjadi kepala sekolah belum mempunyai persyaratan administrasi sebagai kepala sekolah seperti sertifikat calon kepala sekolah dan belum memiliki NUKS (Nomor Unik Kepala Sekolah). Hal ini tentunya menjadi permasalahan bagi kepala sekolah karena belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada manajemen sekolah sehingga berdampak

pada mutu pendidikan di sekolah yang dipimpin, dan ini juga ditunjukkan tabel 1.1 dimana capaian kepemimpinan nilainya 65,00 belum mencapai katagori baik.

Dalam konteks kepemimpinan autentik dan kinerja guru, terdapat beberapa kesenjangan teori dan riset yang perlu diperhatikan. Pertama, terdapat kekurangan dalam pemahaman tentang dimensi spesifik dari kepemimpinan autentik yang paling berpengaruh pada kinerja guru (Avolio & Gardner, 2005). Kedua, masih diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengeksplorasi mekanisme psikologis yang terlibat dalam hubungan antara kepemimpinan autentik dan kinerja guru (Shamir & Eilam, 2005). Ketiga, terdapat kekurangan dalam integrasi teori kepemimpinan autentik dengan konteks pendidikan dan budaya sekolah yang beragam (Gardner et al., 2011).

Dari segi riset, pertama, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengeksplorasi mekanisme spesifik dan variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan autentik dan motivasi guru (Wong & Tse, 2019). Kedua, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana faktor-faktor kontekstual, seperti budaya sekolah dan iklim kerja, memoderasi hubungan antara kepemimpinan autentik dan kinerja guru (Sun & Leithwood, 2012). Ketiga, masih perlu penelitian yang lebih mendalam untuk memahami kontribusi kepemimpinan autentik pada pengembangan profesional guru (Day, Harrison, & Halpin, 2009).

Dengan memperhatikan kesenjangan teori dan riset ini, penelitian mendatang diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang peran dan dampak kepemimpinan autentik terhadap kinerja guru, serta memperkaya pemahaman kita tentang manajemen pendidikan yang efektif.

1Salah satu alasan lain yang menyebabkan rendahnya kinerja guru yang akan diselidiki dalam penelitian ini adalah supervisi akademik. Glickman (1981) Menyatakan bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk membantu guru meningkatkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran guna mencapai tujuan pembelajaran. Sedangkan menurut Marzano (2011) tujuan supervisi adalah meningkatkan keterampilan mengajar guru untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik. Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan yang membantu guru dalam mengembangkan kemampuan mereka dalam mengelola proses pembelajaran. Oleh karena itu, menilai kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak dapat dihindari. Kepala sekolah memiliki peran ganda dalam kehidupan sekolah, yaitu sebagai administrator, manajer, dan supervisor. Sebagai administrator, tugas utama kepala sekolah adalah mengimplementasikan kebijakan operasional yang berasal dari kebijakan dasar yang ditetapkan pemerintah. Sebagai manajer, kepala sekolah yang kompeten harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, kinerja, dan etika kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, termasuk dalam merencanakan dan melaksanakan supervisi (Depdiknas, 2007).

Fokus utama dari supervisi akademik adalah untuk mengevaluasi kemampuan guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, menggunakan hasil penilaian untuk meningkatkan layanan pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, memanfaatkan sumber belajar yang tersedia, dan mengembangkan interaksi pembelajaran yang tepat (strategi, metode, teknik) sehingga tujuan kurikulum dapat tercapai.

Dalam konteks supervisi akademik dan pengaruhnya terhadap kinerja guru, terdapat beberapa kesenjangan dalam teori dan penelitian yang perlu diperhatikan. Pertama, masih terdapat kekurangan dalam pemahaman tentang dimensi spesifik dari supervisi yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti pendekatan, gaya, dan metode supervisi (Glickman et al., 2014). Kedua, kurangnya pemahaman tentang hubungan antara supervisi akademik dan pengembangan profesional guru secara menyeluruh, termasuk dampaknya pada keterampilan pembelajaran dan pertumbuhan karier guru (Danielson & McGreal, 2000). Ketiga, masih diperlukan integrasi yang lebih baik antara teori supervisi akademik dengan teori-teori pembelajaran dan pengembangan pendidikan untuk memahami lebih baik proses pembelajaran dan pembelajaran (Sergiovanni, 1994).

Dari segi riset, masih perlu penelitian yang lebih mendalam untuk membandingkan efektivitas berbagai pendekatan supervisi dalam meningkatkan kinerja guru (Marzano et al., 2011). Selain itu, perlu juga penelitian yang memahami bagaimana supervisi akademik memengaruhi keterlibatan dan kepuasan kerja guru (Stronge, 2018). Terakhir, masih diperlukan suatu penelitian yang memperhitungkan peran konteks sekolah dalam implementasi dan dampak supervisi akademik terhadap kinerja guru (Hallinger & Murphy, 1985).

Melalui pemahaman yang lebih dalam terhadap kesenjangan teori dan riset di atas, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru dan membantu pengembangan praktik pengawasan yang lebih efektif dalam konteks pendidikan.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah budaya organisasi, dalam hal ini yang dimaksud adalah budaya sekolah. Budaya organisasi

yang ideal di sekolah adalah sebuah lingkungan yang menggambarkan keterbukaan, kolaborasi, penghargaan, pembelajaran berkelanjutan, komitmen terhadap keadilan, dan keselamatan. Di tengah lingkungan seperti itu, semua anggota sekolah merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Pertama-tama, keterbukaan dan komunikasi yang efektif menjadi landasan dari budaya organisasi yang ideal. Semua anggota sekolah merasa nyaman untuk menyampaikan pendapat, ide, dan masukan mereka. Hal ini menciptakan atmosfer yang transparan dan memungkinkan kolaborasi yang lebih baik antara semua stakeholder sekolah (Deal & Peterson, 2016).

Keterlibatan dan kolaborasi aktif juga menjadi ciri penting dari budaya organisasi yang ideal. Semua anggota sekolah diajak untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kegiatan, sehingga tercipta rasa memiliki terhadap kesuksesan sekolah secara bersama-sama. Kolaborasi antar guru, siswa, staf, dan pimpinan sekolah menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung (Schein, 2010).

Penghargaan dan pengakuan yang diberikan secara adil dan konsisten merupakan elemen penting dalam budaya organisasi yang ideal. Setiap kontribusi dan prestasi dari anggota sekolah diakui dan diapresiasi, sehingga memotivasi mereka untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik. Hal ini juga menciptakan atmosfer kerja yang positif dan membangun semangat kebersamaan (Deal & Peterson, 2016).

Selain itu, budaya organisasi yang ideal juga mendorong pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan bagi semua anggota sekolah. Setiap individu diberikan

kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan, konferensi, dan program pengembangan profesional lainnya (Schein, 2010).

Komitmen terhadap keadilan, kesetaraan, dan inklusi juga menjadi prioritas dalam budaya organisasi yang ideal. Setiap anggota sekolah diperlakukan dengan adil dan setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk tumbuh dan berkembang. Lingkungan yang inklusif dan ramah untuk semua menjadi landasan utama dalam menciptakan budaya yang positif (Deal & Peterson, 2016).

Terakhir, keselamatan dan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional semua anggota sekolah menjadi fokus utama dalam budaya organisasi yang ideal. Lingkungan sekolah yang aman, nyaman, dan mendukung menjadi penting untuk memastikan kesejahteraan seluruh komunitas sekolah (Schein, 2010). Melalui implementasi budaya organisasi yang ideal, diharapkan sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan memperbaiki kinerja secara keseluruhan.

Namun fakta dilapangan berdasarkan wawancara dengan beberapa guru di sekolah penggerak dari berbagai SMP Negeri di Kabupaten Buleleng, terdapat beragam permasalahan yang menghambat kinerja guru, dan salah satu aspek yang secara konsisten disebutkan sebagai faktor penyebab rendahnya kinerja adalah budaya organisasi di sekolah. Guru-guru menyoroti beberapa hal terkait budaya organisasi yang berdampak negatif pada kinerja mereka.

Kedua, budaya sekolah yang masih belum mendukung juga menjadi perhatian. Masih terdapat guru yang sering datang terlambat dan pulang lebih awal, menunjukkan rendahnya disiplin dalam budaya organisasi sekolah. Selain itu, miskomunikasi antara atasan dan bawahan juga menjadi masalah yang sering terjadi,

yang mengarah pada mispersepsi dan ketidaksesuaian dalam menjalankan tugas-tugas sekolah.

Dari uraian tersebut, terlihat bahwa budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menjadi penyebab rendahnya kinerja guru. Pelaksanaan supervisi akademik yang tidak optimal, kurangnya disiplin, miskomunikasi, dan kurangnya motivasi kerja merupakan contoh dampak dari budaya organisasi yang buruk di sekolah.

Dalam konteks pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, terdapat beberapa kesenjangan dalam teori dan penelitian yang masih perlu dipahami lebih lanjut. Pertama, ada kekurangan dalam pemahaman tentang dimensi spesifik dari budaya organisasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti norma-norma yang diterapkan, nilai-nilai yang ditekankan, dan sistem penghargaan yang ada (Schein, 2010). Kedua, masih perlu pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja guru, termasuk faktor-faktor budaya yang menyebabkan ketidakpuasan dan faktor-faktor yang mendorong kepuasan di tempat kerja (Deal & Peterson, 2016). Ketiga, ada kekurangan dalam integrasi teori budaya organisasi dengan teori-teori motivasi dan kepemimpinan yang dapat menjelaskan bagaimana budaya organisasi mempengaruhi motivasi dan kinerja guru (Cameron & Quinn, 2011).

Dari segi riset, masih perlu penelitian lebih lanjut untuk memahami efektivitas strategi-strategi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru (Hoy & Miskel, 2013). Selain itu, diperlukan penelitian yang memahami bagaimana budaya organisasi memengaruhi kolaborasi dan efektivitas tim kerja di antara guru-guru, serta dampaknya terhadap kinerja guru secara keseluruhan (Louis & Kruse, 1995). Terakhir, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana budaya

organisasi memengaruhi penerimaan dan implementasi inovasi pendidikan di sekolah, serta faktor-faktor budaya yang dapat mempercepat atau menghambat proses tersebut (Fullan, 2014).

Melalui pemahaman yang lebih dalam terhadap kesenjangan teori dan riset di atas, diharapkan penelitian mendatang dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dan membantu pengembangan praktik manajemen dan kepemimpinan sekolah yang lebih efektif.

Faktor keempat yang berpengaruh pada kinerja guru yang difokuskan pada penelitian ini adalah motivasi kerja. Menurut Sanjaya (2006) Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong individu untuk bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru sangat penting karena dapat memotivasi mereka untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik demi mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Menurut Maslow, motivasi kerja guru dapat dipahami melalui hierarki kebutuhan. Guru akan terdorong untuk mencapai potensi penuh mereka ketika kebutuhan dasar seperti keamanan, rasa memiliki, hubungan sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri terpenuhi.

Oemar (2002), fungsi motivasi adalah sebagai: 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, 2) motivasi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan, dan 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak.

Masalah motivasi kerja guru dalam pendidikan mencakup beberapa isu umum, yaitu: 1) Beban kerja yang tinggi; 2) Tuntutan yang tinggi dalam persiapan pelajaran, manajemen kelas, dan kebutuhan peserta didik; serta 3) Ketidajelasan tujuan

pembelajaran dan harapan dalam mengelola pembelajaran, yang dapat membingungkan guru dalam mengarahkan upaya pembelajaran. Kurangnya pemahaman yang jelas tentang tujuan pembelajaran dan harapan yang diharapkan dalam mengelola pembelajaran dan mengelola pembelajaran dapat membingungkan guru. Tanpa panduan atau petunjuk teknis yang yang jelas, guru mungkin mengalami kesulitan dalam upaya menghasilkan modul ajar yang sesuai dan tepat dengan kebutuhan peserta didik unuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dalam konteks pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, terdapat beberapa kesenjangan teori dan riset yang perlu diperhatikan. Pertama, terdapat kekurangan pemahaman tentang mekanisme internal motivasi yang secara khusus memengaruhi kinerja guru, seperti kepuasan intrinsik terhadap pekerjaan mereka (Deci & Ryan, 1985). Kedua, penelitian motivasi guru seringkali dilakukan dalam konteks sekolah umum, menyebabkan kurangnya pemahaman tentang bagaimana motivasi guru beroperasi dalam konteks sekolah yang beragam (Luthans, 2011). Ketiga, masih terdapat kekurangan dalam integrasi teori motivasi dengan konteks kinerja guru, menghasilkan kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana motivasi kerja berinteraksi dengan faktor-faktor kontekstual untuk memengaruhi kinerja guru secara efektif (Locke & Latham, 2004).

Dari segi riset, pertama, perlu penelitian yang lebih mendalam untuk mengeksplorasi bagaimana variasi faktor motivasi, seperti insentif finansial, pengakuan profesional, dan kepuasan intrinsik, berkontribusi terhadap kinerja guru (Ahmad, Hassan, & Mahmood, 2018). Kedua, masih diperlukan penelitian yang membedah peran relatif dari motivasi ekstrinsik dan intrinsik dalam mempengaruhi kinerja guru secara terpisah dan bersama-sama (Alves & Raposo, 2007). Ketiga, perlu

penelitian yang mempertimbangkan peran konteks sekolah, seperti iklim sekolah, budaya organisasi, dan dukungan kepemimpinan, dalam memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru (Klassen & Chiu, 2010).

Dengan memperhatikan kesenjangan teori dan riset ini, penelitian mendatang dapat mengisi celah dalam pemahaman tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru, serta memberikan wawasan yang lebih komprehensif untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di sekolah.

Dari hasil wawancara dengan para guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng mengungkapkan berbagai tantangan yang dihadapi dalam sistem pendidikan. Permasalahan tersebut mencakup supervisi akademik yang kurang efektif, budaya sekolah yang belum optimal, kepemimpinan kepala sekolah yang terkadang terganggu oleh miskomunikasi, serta masalah motivasi kerja guru. Solusi yang diperlukan termasuk peningkatan dalam pelaksanaan supervisi akademik, memperbaiki budaya sekolah, meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru melalui berbagai insentif dan dukungan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan-permasalahan yang diidentifikasi meliputi;

1. Hasil Rapor Pendidikan SMP di Kabupaten Buleleng:

Hasil Rapor Pendidikan SMP di Kabupaten Buleleng tahun 2021 menunjukkan bahwa capaian hasil belajar peserta didik dan kinerja guru di Buleleng masih rendah. Hasil belajar yang rendah ini diidentifikasi diantaranya akibat kinerja

guru yang rendah yang diduga ada kaitannya dengan kepemimpinan, supervisi akademik, budaya organisasi dan motivasi kerja

2. **Kepemimpinan Kepala Sekolah:**

Miskomunikasi antara atasan dan bawahan seringkali terjadi, serta beberapa kepala sekolah sering tidak ada di sekolah karena berbagai alasan seperti sering menjalankan tugas kedinasan di luar sekolah sehingga tugas kepemimpinan sering didelegasikan kepada wakil kepala sekolah ataupun guru namun delegasi tugas sering tidak efektif.

3. **Supervisi Akademik:**

Terdapat kelemahan dalam pelaksanaan supervisi akademik, di mana beberapa supervisor hanya melakukan pengambilan dokumentasi tanpa memberikan bimbingan yang konkret.

4. **Budaya Sekolah:**

Masih ada budaya tidak positif di antara sebagian guru seperti terlambat datang, pulang mendahului, sering minta ijin tidak sekolah dengan berbagai alasan dan tidak menggunakan waktu maksimal pembelajaran di kelas, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang mengakibatkan mispersepsi, serta tidak siap menerima perubahan kebijakan pendidikan dari pemerintah.

5. **Motivasi Kerja:**

Beberapa guru kurang termotivasi untuk mengembangkan diri, terutama dalam mengikuti perubahan kurikulum yang dianggap terlalu cepat berubah dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pokok-pokok persoalan dari latar belakang dan identifikasi masalah, maka pembatasan masalah perlu dilakukan agar peneliti punya arah yang lebih jelas dan terfokus, serta tidak melebar dan melenceng ke arah yang lain. Untuk itu, perlu dipertimbangkan dari segi kesesuaian spesialisasi, kelayakan, urgensi, dan keterbatasan peneliti terutama menyangkut waktu dan ruang, namun tidak terlepas dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan. Yang terpenting dalam pembatasan masalah ini adalah memilih dan memilah variabel-variabel yang terkait langsung dengan pokok-pokok persoalan utama dalam upaya meningkatkan kinerja guru termasuk dalam mengelola pembelajaran. Penelitian ini dibatasi pada empat faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, yaitu supervisi akademik, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja guru. Dalam penelitian ini, motivasi kerja juga dianalisis apakah dapat memediasi faktor kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Sedangkan faktor-faktor lain yang mungkin juga berperan memengaruhi kinerja guru, tidak dibahas dalam penelitian ini agar permasalahan tidak melebar.

1.4 Rumusan Masalah

Bertolak dari pembatasan masalah di atas, rumusan masalah yang dapat diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah deskripsi kuantitatif kepemimpinan autentik, supervisi akademik, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng?

2. Bagaimanakah determinasi kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng?;
3. Bagaimanakah determinasi supervisi akademik kepala sekolah motivasi kerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng?;
4. Bagaimanakah determinasi budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng?;
5. Bagaimanakah determinasi kepemimpinan autentik terhadap kinerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng.?:
6. Bagaimanakah determinasi supervisi akademik terhadap kinerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng?;
7. Bagaimanakah determinasi budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng?;
8. Bagaimanakah determinasi motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng?:
9. Bagaimanakah determinasi kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi kerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng?;
10. Bagaimanakah determinasi supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi kerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng?;
11. Bagaimanakah determinasi budaya organisasi terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi kerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng?;

12. Apakah model hubungan antar variabel memiliki determinasi terhadap kinerja guru terbukti secara empiris di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng?.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui determinasi kepemimpinan autentik, supervisi akademik, , budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng. Secara rinci tujuan penelitian ini adalah::

1. Untuk mendeskripsikan secara kuantitatif kepemimpinan autentik, supervisi akademik, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng.
2. Untuk menganalisis determinasi kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng.
3. Untuk menganalisis determinasi supervisi akademik kepala sekolah motivasi kerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng.
4. Untuk menganalisis determinasi budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng.
5. Untuk menganalisis determinasi kepemimpinan autentik terhadap kinerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng.
6. Untuk menganalisis determinasi supervisi akademik terhadap kinerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng.

7. Untuk menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng.
8. Untuk menganalisis determinasi motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng.
9. Untuk menganalisis determinasi kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi kerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng.
10. Untuk menganalisis determinasi supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi kerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng.
11. Untuk menganalisis determinasi budaya organisasi terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi kerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng.
12. Untuk menganalisis model teoritis hubungan antar variabel memiliki determinasi terhadap kinerja guru terbukti secara empiris di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng.

1.6 Signifikansi Penelitian

Signifikansi Penelitian ini terdiri dari signifikansi teoretis dan signifikansi praktis.

1.6.1 Signifikansi Teoretis

Penelitian tentang determinasi kepemimpinan autentik, supervisi akademik

akademik, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng memiliki beberapa signifikansi teoretis. Berikut adalah beberapa signifikansi teoretis dari penelitian ini.

1. Kontribusi terhadap teori pembelajaran dan pembelajaran:

Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam mengelola pembelajaran di sekolah penggerak. Dengan demikian, hal ini dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan teori pendidikan dan manajemen sekolah.

2. Pemahaman tentang supervisi akademik:

Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang peran supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui penelitian ini, kita dapat memahami bagaimana supervisi akademik dapat digunakan sebagai alat untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru, membantu mereka dalam mengelola pembelajaran secara efektif.

3. Pemahaman tentang kepemimpinan autentik:

Penelitian ini juga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya kepemimpinan autentik dalam konteks pendidikan. Melalui penelitian ini, kita dapat memahami bagaimana kepemimpinan autentik dapat memengaruhi motivasi dan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran dan mengelola pembelajaran. Penelitian ini dapat memberikan perspektif baru tentang pentingnya kepemimpinan autentik dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif dan memberdayakan guru.

4. Pengembangan teori motivasi kerja:

Penelitian dapat memberikan wawasan baru tentang peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini dapat membantu dalam pengembangan teori budaya organisasi yang lebih komprehensif, khususnya dalam konteks pendidikan di sekolah menengah.

5. Generalisasi temuan

Temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna untuk diterapkan dalam konteks pendidikan dan manajemen sekolah di berbagai wilayah. Hal ini dapat membantu dalam memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di berbagai konteks pendidikan sekolah.

6. Dasar untuk penelitian lanjutan:

Penelitian ini dapat memberikan dasar yang kuat untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam tentang hubungan antara supervisi akademik, kepemimpinan autentik, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru. Ini dapat membuka pintu untuk penelitian lebih lanjut yang menggali aspek-aspek yang lebih spesifik dari hubungan ini.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki signifikansi teoretis yang penting dalam memperluas pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di satuan pendidikan khususnya di sekolah penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng serta faktor-faktor lain dalam konteks pendidikan secara lebih luas.

1.6.2 Signifikansi Praktis

Penelitian tentang determinasi kepemimpinan autentik, supervisi akademik, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng memiliki beberapa signifikansi praktis bagi

berbagai pemangku kepentingan, seperti peserta didik, guru, kepala sekolah, peneliti lain, dan dinas. Berikut adalah beberapa signifikansi praktis dari penelitian ini:

1. Bagi peserta didik:

a. Peningkatan kualitas pembelajaran dan pembelajaran:

Melalui penelitian ini, diharapkan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran dapat ditingkatkan. Hal ini berpotensi memberikan dampak positif pada kualitas pembelajaran dan pembelajaran di sekolah, yang pada gilirannya akan meningkatkan pemahaman dan prestasi belajar peserta didik.

b. Pengembangan keterampilan:

Guru yang mampu menyusun modul ajar yang baik dan mengelola pembelajaran secara efektif dapat membantu peserta didik mengembangkan keterampilan akademik dan sosial yang lebih baik.

2. Bagi guru:

a. Peningkatan kompetensi profesional:

Melalui supervisi akademik, kepemimpinan autentik, budaya organisasi dan motivasi kerja, penelitian ini dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerja mereka sehingga berdampak positif pada peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

b. Motivasi kerja yang lebih tinggi:

Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, guru dapat mengidentifikasi strategi yang efektif untuk mempertahankan dan

meningkatkan motivasi mereka menjalankan tugas utamanya dalam mengelola pembelajaran.

3. Bagi kepala sekolah:

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada kepala sekolah baik di Sekolah Penggerak maupun satuan pendidikan lainnya tentang pentingnya kepemimpinan autentik, supervisi akademik yang efektif, budaya organisasi yang positif dan perlunya memotivasi warga sekolah dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang baik. Hal ini dapat memotivasi guru meningkatkan kinerja mereka mendukung pengembangan kebijakan dan program sekolah yang bermuara pada peningkatan kualitas pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya di sekolah-sekolah di kabupaten Buleleng.

4. Bagi peneliti lain:

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan dan pemahaman berupa sumbangan pengetahuan baru dalam bidang kepemimpinan autentik, supervisi akademik, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru. Hal ini dapat menjadi referensi dan sumber inspirasi bagi peneliti lain yang tertarik untuk melanjutkan penelitian dalam konteks yang serupa atau terkait.

5. Bagi dinas pendidikan:

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan bukti empiris yang dapat digunakan oleh dinas pendidikan dalam mengembangkan kebijakan dan program-programnya dapat digunakan sebagai pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih baik, sebagai gambaran dalam mengambil kebijakan-

kebijakan berikutnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

1.7 Kebaruan Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya terdapat beberapa kebaruan dalam penelitian berjudul "Determinasi Kepemimpinan Autentik, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng" jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Berikut adalah beberapa kebaruan yang dapat diidentifikasi:

1. Fokus Penelitian:

Penelitian ini memiliki fokus pada determinasi supervisi akademik, kepemimpinan autentik, budaya organisasi dengan mediasi motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng. Penelitian ini secara khusus mengeksplorasi pengaruh keempat faktor ini terhadap kinerja guru dalam konteks yang spesifik yaitu terhadap kinerja guru

2. Konteks Penelitian:

Penelitian ini dilakukan di 9 SMP Negeri di Kabupaten Buleleng yang telah lolos seleksi Program Sekolah Penggerak merupakan konteks penelitian yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan di sekolah sebelum kurikulum merdeka diberlakukan, dengan sampel penelitian yang lebih luas.

3. Variabel Penelitian:

Penelitian ini menggunakan variabel-variabel seperti kepemimpinan autentik, supervisi akademik, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru. Meskipun variabel-variabel ini juga digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya, namun indikator-indikator variabelnya disusun dari gabungan beberapa *grand* teori dalam konteks yang spesifik sehingga memberikan kontribusi yang unik dalam penelitian ini.

4. Kontribusi Temuan:

Penelitian ini diharapkan berkontribusi bahwa kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan sikap guru terhadap profesi berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Implikasi dari temuan ini menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan yang efektif, pelaksanaan supervisi akademik yang baik, budaya organisasi yang positif dan peningkatan kinerja guru.

Dalam keseluruhan, penelitian ini memberikan sumbangan baru dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi upaya perbaikan pendidikan di wilayah Kabupaten Buleleng dan juga dapat memberikan panduan bagi penelitian dan pengembangan selanjutnya dalam bidang yang terkait.