

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu negara merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendukung kemajuan negara tersebut. Jika negara tersebut memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, maka negara tersebut akan berkembang dengan pesat. Namun ketika kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya kurang baik, dipastikan perkembangan negara tersebut akan lambat atau tidak berkembang sama sekali. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak demi mendukung kemajuan suatu negara. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan.

Pendidikan diartikan sebagai suatu proses untuk meningkatkan kecerdasan serta harkat dan martabat bangsa. Pendidikan dapat menjadikan seorang manusia menjadi manusia yang berkualitas dan mandiri sehingga mampu membangun dirinya dan masyarakat sekelilingnya serta dapat memenuhi kebutuhan pembangunan nasional dan bertanggung jawab atas pembangunan bangsa. Pendidikan memiliki peran penting dalam pembentukan manusia Indonesia yang berkualitas, sehingga mereka mampu mendorong inovasi, mendukung pertumbuhan ekonomi dan mewujudkan kesejahteraan bangsa. Saat ini, Indonesia menghadapi tiga tantangan besar sekaligus peluang untuk mencapai Indonesia yang maju dan sejahtera. Pertama adalah mewujudkan Indonesia Emas pada tahun 2045. Kedua, memastikan Indonesia memperoleh bonus demografi karena jumlah

angkatan kerja yang berlimpah dibandingkan penduduk yang belum bekerja ataupun sudah selesai masa tugasnya. Terakhir, komitmen untuk mencapai 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (<https://www.kompas.id/baca/opini/2024/05/01/tantangan-pendidikan-indonesia>).

Pada abad ke-21 ini pendidikan seharusnya mampu mengarahkan peserta didik agar dapat beradaptasi dalam situasi baru yang muncul dalam diri dan lingkungannya. Pada kondisi seperti itu maka diperlukan kemampuan untuk belajar bagaimana belajar (*learning how to learn*) dan belajar sepanjang hayat (*life long education*). Pendidikan harus menjadi ruang bagi setiap orang untuk memahami dunia dan mengembangkan kemampuan dalam memecahkan masalah di era yang semakin modern. UNESCO merekomendasikan empat pilar pendidikan yang difungsikan sebagai sandaran dalam pelaksanaan pendidikan. Empat pilar pendidikan tersebut yaitu (1) *learning to know* (belajar untuk mengetahui), (2) *learning to do* (belajar melakukan atau mengerjakan), (3) *learning to live together* (belajar untuk hidup bersama), (4) *learning to be* (belajar untuk menjadi/mengembangkan diri sendiri).

Pendidikan merupakan salah satu bentuk perwujudan kebudayaan manusia yang dinamis dan sarat perkembangan. Oleh karena itu, perubahan atau perkembangan pendidikan merupakan hal yang memang seharusnya terjadi sejalan dengan perubahan budaya kehidupan. Perubahan dalam arti perbaikan pendidikan pada semua tingkat perlu terus-menerus dilakukan sebagai antisipasi kepentingan masa depan. Untuk menjamin perbaikan pendidikan khususnya peningkatan mutu pendidikan, tidak lepas dari peran seorang guru sebagai seorang pendidik.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kompetensi yang wajib dimiliki guru adalah kompetensi pedagogi, profesional, kepribadian dan sosial. Keempat kompetensi ini sangat mempengaruhi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah.

Guru merupakan profesi yang mempersiapkan sumber daya manusia untuk menyongsong pembangunan bangsa dalam mengisi kemerdekaan. Guru dengan segala kemampuan dan daya upayanya mempersiapkan pembelajaran bagi peserta didiknya. Sehingga tidak salah jika guru ditempatkan sebagai salah satu kunci pembangunan bangsa menjadi bangsa yang maju dimasa mendatang. Dapat dibayangkan jika guru tidak menempatkan fungsi sebagaimana mestinya, bangsa dan negara ini akan tertinggal dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang.

Masalah serius dalam peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas pendidikan pada berbagai jenjang pendidikan, baik formal maupun informal. Salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah kualitas guru yang masih kurang. Menurut studi PERC (*Political and Economic Risk Consultation*), kualitas pendidikan di Indonesia menduduki peringkat terakhir di antara 12 negara di Asia, yakni berada di urutan terakhir di antara 12 negara di Asia. Salah satu penyebab terpuruknya pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas guru. Berdasarkan hasil UKG 2015-2021, sekitar 81% guru di

Indonesia bahkan tidak mencapai nilai minimal. Hasil data tersebut menunjukkan bahwa kemampuan dan kuantitas guru yang tidak berkualitas tentunya berdampak pada kualitas pendidik. Lebih lanjut, menurut RISE (Survei Peningkatan Sistem Pendidikan), lebih dari 50% guru di Indonesia adalah pegawai negeri sipil dan 90% pembelajaran terfokus pada mereka, meskipun kualitasnya belum dapat terjamin dengan baik. Oleh karena itu, sulit membedakan antara guru yang benar-benar ingin mengajar atau yang hanya ingin berstatus PNS. Selain itu, kualifikasi guru yang belum melampaui standar mutu pendidikan yang disyaratkan, masih banyak guru yang malas meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajarnya, sehingga berdampak pula pada kualitas anak yang diajarnya. Padahal, kualitas guru sangat menentukan kualitas anak didik yang dilahirkan.

Guru di Indonesia masih tertinggal karena lemahnya pendidik dalam menggali potensi peserta didik. Pendidik masih memaksakan kehendak peserta didik untuk mempelajari segala sesuatu tanpa memperhatikan kebutuhan, minat, dan bakat setiap siswa. Pendidikan hendaknya menjadi sarana belajar yang menyenangkan dan nyaman bagi anak dengan memperhatikan kebutuhan anak. Daripada memaksakan sesuatu yang membuat anak kurang nyaman dalam mencari ilmu, proses pendidikan yang baik adalah dengan memberikan kesempatan agar anak lebih kreatif. Selain itu, kehadiran komitmen organisasi guru dinilai mampu memberikan stimulus bagi peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Menurut Chan (dalam Werang *et al.*, 2023), ketika guru bersemangat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, mereka akan dengan antusias memberikan saran perbaikan dan

pengembangan sekolah yang bermanfaat bagi pembelajaran dan perkembangan siswa.

Komitmen terhadap organisasi merupakan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang mana derajat komitmen diartikan sebagai kesediaan untuk mengabdikan diri pada nilai-nilai dan tujuan organisasi (Yakob dalam Jaelani *et al.*, 2023). Komitmen organisasi mengacu pada sikap yang menunjukkan hubungan antara anggota dan organisasi (Werang *et al.*, 2015). Menurut Kreitner (dalam Anggara *et al.*, 2020) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan yang mana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi merupakan loyalitas seorang guru kepada organisasi atau sekolah tempat ia bekerja (Adisman & Rahmawati, 2023:104). Firestone dan Rosenblum (dalam Werang & Agung, 2017) mendefinisikan komitmen organisasi guru sebagai keterikatan positif dan afektif guru terhadap sekolah tertentu. Khan & Jamil (2022) merumuskan bahwa komitmen organisasi di kalangan guru digambarkan sebagai mengadopsi dan memiliki tujuan dan nilai – nilai organisasi yaitu sekolah.

Dimensi komitmen organisasi menurut Allen (dalam Fitranti *et al.*, 2021:6170) dibagi menjadi 3 yaitu *affective commitments*, *continuance commitment*, dan *normatif commitments*. *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional guru terhadap sekolahnya, identifikasi dengan sekolah, dan keterlibatan guru dengan kegiatan di sekolah. Anggota sekolah dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi guru dalam sekolah karena memang memiliki keinginan untuk itu. *Continuance commitment* berkaitan dengan

kesadaran guru di sekolah akan mengalami kerugian jika meninggalkan sekolah karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi guru tersebut. *Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam sekolah karena merasa dirinya harus berada dalam sekolah tersebut.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru dapat dilihat melalui perilakunya dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya sebagai seorang guru serta seberapa besar keinginan mereka untuk berada di sekolah dan keterlibatannya dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh sekolah. Individu dengan komitmen tinggi mengutamakan organisasi di atas kepentingannya dan berupaya meningkatkan kualitasnya.

Fakta empiris yang sulit terbantahkan saat ini adalah kesulitan untuk mendapatkan guru yang benar-benar berkomitmen kepada organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, di SMP Negeri 2 Kuta Utara ditemukan beberapa permasalahan terkait komitmen organisasi guru, seperti guru memiliki kecenderungan hanya berada di sekolah saat ada tugas mengajar saja. Ketika hal tersebut terjadi, guru dapat mengalami keterbatasan dalam hal pengembangan profesional, motivasi, dan interaksi sosial, yang pada akhirnya bisa berdampak negatif pada kualitas pengajaran dan lingkungan sekolah secara keseluruhan. Mereka juga tidak dapat mengakses praktik pengajaran terbaru atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang. Sebagian guru memiliki kehadiran yang kurang pada saat pelaksanaan kegiatan *workshop* atau seminar yang diadakan oleh sekolah. Ketika hal tersebut terjadi, guru kehilangan kesempatan untuk

meningkatkan kualitas pengajaran mereka, yang bisa berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Beberapa guru juga kurang terlibat aktif dalam program-program atau kegiatan-kegiatan yang diadakan sekolah. Ketika hal tersebut terjadi, guru kehilangan kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional. Mereka tidak memiliki wawasan baru atau keterampilan tambahan yang dapat diterapkan dalam pembelajaran mereka. Akibatnya, kualitas pengajaran bisa terpengaruh, dan siswa mungkin tidak mendapatkan pengalaman belajar yang optimal.

Peningkatan komitmen guru di sekolah haruslah dilakukan agar tujuan pendidikan secara umum dan tujuan sekolah dapat dicapai dengan maksimal. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru di sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan tujuan organisasi (Arifin *et al.*, 2023:1908). Peranan seorang pemimpin sangat penting karena kualitas kepemimpinan akan mempengaruhi perkembangan organisasi. Sebagai seorang pemimpin, perilaku dari kepala sekolah akan memberikan pengaruh pada perilaku anggota masyarakat yang ada di sekolah. Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi guru dan tenaga kependidikan lainnya serta memiliki kemampuan manajerial yang baik agar dapat bersama-sama dalam mencapai tujuan sekolah.

Kepala sekolah merupakan penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru-guru dan staf sekolah. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong komitmen organisasi guru dengan menunjukkan rasa bersahabat dan selalu mendengarkan setiap aspirasi guru. Dalam era revolusi perubahan ini, kepala

sekolah selaku tokoh sentral pendidikan harus dapat mengambil inisiatif dalam memimpin sekolahnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap persepsi guru. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu menunjukkan keautentikannya dalam memimpin sekolah, sehingga guru pun mempunyai persepsi yang sangat baik terhadap kepala sekolah. Banyak gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat meningkatkan komitmen organisasi guru, salah satunya adalah gaya kepemimpinan autentik. Hal ini didukung oleh penelitian oleh Khan & Jamil (2022) yang menyatakan bahwa guru merasakan dampak positif yang signifikan dari kepemimpinan autentik terhadap komitmen masing-masing guru.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah terkait motivasi kerja. Motivasi adalah proses dinamis yang mendorong, mengarahkan, dan memelihara usaha seseorang untuk mencapai tujuan (Subhaktiyasa *et al.*, 2024). Motivasi kerja adalah kondisi berupa dorongan yang menggerakkan guru dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan mutu pendidikan (Santiari *et al.*, 2020). Menurut George dan Jones (dalam Tentama & Pranungsari, 2016) dikatakan bahwa motivasi kerja mengacu pada kekuatan psikologis individu tertentu, yang menentukan perilakunya dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan ketekunannya dalam mengatasi permasalahan, serta penentuan nasib sendiri terhadap dimensi kerjanya. Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk tercapainya suatu tujuan (Risadiana *et al.*, 2023). Fokus pada tujuan organisasi mencerminkan

perilaku dalam kaitannya dengan pekerjaan. Misalnya, individu yang termotivasi akan melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini diharapkan agar semua pegawai organisasi mempunyai motivasi yang tinggi, sehingga menghasilkan pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi. Permasalahan motivasi pada individu dan kondisi kerja tertentu sudah menjadi permasalahan mendasar dalam suatu organisasi. Motivasi kerja juga dapat menjadi harapan setiap karyawan sebagai penggerak dalam mencapai tujuannya. Motivasi dapat menjadi pendorong bagi setiap individu baik secara fisik maupun psikis untuk mencapai tujuan mencapai satu atau lebih tujuan dalam memenuhi kebutuhan atau harapannya. Menurut Deci dan Ryan (dalam Tentama & Pranungsari, 2016), seseorang yang termotivasi pada hakikatnya mampu menikmati pekerjaannya, dan kenikmatan tersebut terlihat dari perilakunya. Motivasi intrinsik merupakan suatu bentuk imbalan dari seorang individu ketika ia melakukan pekerjaannya dan menemukannya kepuasan dalam melakukannya.

Motivasi kerja memang sangat penting bagi seorang guru. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi, seorang guru tidak dapat bekerja secara maksimal. Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak laku ataupun beraktivitas (Hasanah *et al.*, 2020). Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang guru akan berusaha secara optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga komitmen terhadap organisasi akan meningkat meskipun kompetensi yang dimiliki guru tersebut biasa-biasa saja. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan senang bekerja, bertanggung jawab dengan tugasnya, disiplin dalam bekerja, selalu berusaha untuk berprestasi dan mengembangkan kariernya,

serta percaya diri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2022) bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi. Menurut Maslow (dalam Putra *et al.*, 2020) keinginan seseorang untuk memberikan kemampuannya akan tinggi apabila kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, dan penghargaan telah terpenuhi.

Etos kerja merupakan faktor lain yang berkontribusi untuk komitmen organisasi guru. Etos kerja merupakan sikap terhadap kerja, sehingga dalam diri seseorang atau sekelompok orang dan organisasi menyikapi paradigma kerja menjadi berbeda, ada yang positif, ada yang negatif, ada yang tinggi ada yang rendah, sehingga timbullah contoh etos kerja tinggi, etos kerja rendah, dan seterusnya (Karuna *et al.*, 2020). Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan, beberapa guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara masih memiliki etos kerja yang rendah. Hal tersebut terlihat dari pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru kurang dari alokasi waktu pembelajaran yang ditetapkan. guru kurang memiliki kreativitas dalam pelaksanaan pembelajaran (kurangnya pemanfaatan media pembelajaran yang inovatif), guru sering menunda pekerjaan, sehingga tugas mengajar menjadi terbengkalai. Etos kerja yang dimiliki guru akan berdampak pada komitmen organisasi guru tersebut. Seorang guru yang memiliki etos kerja tinggi akan berusaha untuk selalu mengembangkan organisasi tempatnya bekerja melalui pengembangan kemampuan dirinya, berusaha untuk bersikap jujur, disiplin, bertanggung jawab, berintegritas serta rendah hati. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh L. Suparmi, I.N. Natajaya dan A.A.G. Agung (2020) yang menyatakan bahwa

ada kontribusi yang signifikan antara etos kerja terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. dengan koefisien korelasi sebesar 0,572 dan sumbangan efektifnya sebesar 17%.

Setiap guru perlu untuk terus belajar guna mengembangkan potensi yang dimilikinya, sehingga guru melakukan fungsinya secara potensial. Namun tidak semua guru memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, sangat dirasakan perlunya pembinaan yang kontinu dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis terhadap para guru dan personil pendidikan lain di sekolah. Program pembinaan guru dan personil pendidikan tersebut biasa disebut dengan supervisi akademik. Supervisi akademik adalah supervisi yang menitik beratkan orientasinya pada masalah akademik yang melingkupi kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar (Agung & Werang, 2023:43). Melalui supervisi akademik diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat, tidak semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen (*commitment*), kemauan (*willingness*), dan motivasi (*motivation*) sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat (Mansyur, 2021:110).

Berdasarkan hal di atas, komitmen organisasi seorang guru juga di pengaruhi oleh supervisi akademik. Kegiatan supervisi memerlukan kesungguhan, kemauan, dan penguasaan terhadap teknik dan metode supervisi yang baik. Supervisi akademik adalah supervisi yang menitik beratkan orientasinya pada masalah

akademik yang melingkupi kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu peserta didik ketika sedang dalam proses belajar (Yudana, 2011). Kegiatan supervisi yang dilakukan pengawas seharusnya bukan merupakan sebuah tindakan yang bersifat semaunya, bukan pula disesuaikan dengan selera seorang pengawas (subjektif), tetapi harus dilakukan secara objektif sehingga tidak dijadikan alat untuk melakukan penghukuman atas rasa tidak suka atau rasa tidak senang pengawas terhadap guru. Pembina dan kepala sekolah perlu untuk memahami supervisi akademik terkait konsep, pengertian, tujuan, sasaran, fungsi maupun teknik melakukan supervisi agar mereka dapat melakukannya dengan tepat. Hal tersebut dikarenakan supervisi dalam pendidikan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan komitmen kerja guru yang pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Hal lain yang tidak kalah penting dalam supervisi adalah proses menindaklanjuti hasil supervisi tersebut. Jika tidak adanya tindak lanjut maka proses supervisi yang sudah dilaksanakan akan berujung sia-sia. Adanya proses tindak lanjut bertujuan untuk memperbaiki kualitas akademik guru yang bersangkutan jika hasil supervisi menunjukkan adanya kelemahan pada guru tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah dan alur pikir sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini akan mengkaji lebih jauh masalah komitmen organisasi guru melalui sebuah penelitian dengan judul “**Kontribusi Kepemimpinan Autentik, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Supervisi Akademik terhadap Komitmen Organisasi Guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah di atas menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi guru tidak terlepas dari kepemimpinan autentik yang diterapkan kepala sekolah, motivasi kerja dan etos kerja guru serta pelaksanaan supervisi akademik. Untuk memahami arti keterkaitan itulah penelitian ini dilakukan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Beberapa guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara memiliki komitmen organisasi yang rendah.
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah cenderung belum sesuai dalam mempengaruhi komitmen organisasi guru.
3. Kurangnya motivasi kerja yang dimiliki guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara, berdampak pada komitmen organisasi guru yang rendah.
4. Etos kerja guru masih rendah, sehingga berpengaruh kepada komitmen organisasi guru.
5. Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah kurang efektif, yang menyebabkan komitmen organisasi guru masih rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas, banyak faktor yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi guru. Namun untuk meneliti semua faktor ini pastilah tidak memungkinkan. Banyak faktor seperti waktu, tenaga, biaya dan kemampuan menjadi kendala untuk meneliti seluruh variabel yang diduga menyebabkan fenomena tersebut.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis fokus pada variabel-variabel yang menurut logika manajemen, penulis tandai sebagai variabel kritis yang mempengaruhi komitmen organisasi guru. Variabel yang dimaksud adalah Kepemimpinan Autentik (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Etos Kerja (X_3), Supervisi Akademik (X_4), dan Komitmen Organisasi Guru (Y).

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara?
2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara?
3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara?
4. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan supervisi akademik terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara?
5. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama kepemimpinan autentik, motivasi kerja, etos kerja dan supervisi akademik terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan autentik, motivasi

kerja, etos kerja dan supervisi akademik terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara. Secara rinci, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara.
2. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara.
3. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara,
4. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan supervisi akademik terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara.
5. Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan secara bersama-sama kepemimpinan autentik, motivasi kerja, etos kerja dan supervisi akademik terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini dibagi menjadi dua yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, manfaat penelitian ini adalah sebagai khazanah pengembangan teori-teori manajemen dan administrasi pendidikan terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan autentik, motivasi kerja, etos kerja, supervisi akademik dan komitmen organisasi guru.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai refleksi guru tentang komitmen organisasi yang sudah dilaksanakan, sehingga ke depannya komitmen organisasi tersebut dapat ditingkatkan.
2. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran dalam mengambil kebijakan – kebijakan berikutnya yang berkaitan dengan peningkatan komitmen organisasi guru.

1.7 Penjelasan Istilah

1. Kepemimpinan autentik adalah suatu bentuk kepemimpinan yang berfokus pada integritas, kejujuran, dan keterbukaan. Pemimpin autentik tidak hanya mengungkapkan diri mereka secara terbuka, tetapi juga membangun hubungan yang erat dengan anggota organisasi melalui komunikasi yang jujur dan transparan.
2. Motivasi kerja adalah suatu proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang untuk melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan.
3. Etos kerja adalah suatu bentuk perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja, yang melibatkan berbagai aspek seperti disiplin, jujur, tanggung jawab, dan tekun.
4. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang supervisor atau pengawas untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.

5. Komitmen organisasi guru adalah suatu keinginan yang kuat untuk menunjukkan keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi sekolah.

1.8 Asumsi Penelitian

1. Kepemimpinan autentik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara. Kepemimpinan autentik dapat meningkatkan kepercayaan dan harapan guru terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen organisasi mereka.
2. Motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen organisasi mereka.
3. Etos kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara. Etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan disiplin, jujur, dan tanggung jawab guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen organisasi mereka.
4. Supervisi akademik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara. Supervisi akademik yang baik dapat membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesional mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen organisasi mereka.

5. Kepemimpinan autentik, motivasi kerja, etos kerja dan supervisi akademik secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasi guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara.

1.9 Rencana Publikasi

Naskah publikasi adalah suatu laporan hasil penelitian dan bukan merupakan ringkasan dari tesis. Adapun rencana publikasi pada penelitian ini adalah pada Maret tahun 2025.

