**Kepemimpinan Autentik, Modal Psikologis dan Passion Kerja:**

**Dampak Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

**Vicky Achmad Zulfikar**

1Universitas Pasundan Bandung

E-mail: vicky.a.zulfikar@gmail.com

**ABSTRAK**

*Tuntutan zaman menghendaki agar dunia pendidikan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif sehingga dapat mendorong pembangunan ekonomi dalam mencapai kesejahteraan hidup, yang mana dapat dihasilkan diantaranya melalui jalur pendidikan formal yaitu menyelenggarakan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Namun Tingkat Pengangguran Terbuka menurut pendidikan yang tertinggi adalah lulusan SMK terutama SMK Swasta yang lebih banyak jumlahnya. Permasalahan penggguran ini salah satunya tidak terlepas dari kinerja guru dalam mengembangkan pendidikan dan guru itu sendiri yang berdampak pada pengembangan sekolah dan kualitas lulusan sehingga dapat bekerja, berwiraswasta atau melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.*

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Kepemimpinan Autentik, Modal Psikologis dan Passion Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Guru Tetap SMK Swasta di Wilayah Bandung Metropolitan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap SMK Swasta di wilayah Bandung Metropolitan. Teknik sampling yang digunakan adalah cluster proporsional random sampling atau pengambilan sampel secara acak dan proporsional berdasarkan klaster wilayah dan menggunakan metode pengujian statistik dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 363. Metode penelitian menggunakan explanatory survey, dengan menggunakan alat analisis SEM (Structural Equation Modeling).*

*Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan dari kepemimpinan autentik, modal psikologis dan passion kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 77,35%. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru sebesar 85,30%.*

*Kata Kunci: kepemimpinan autentik, modal psikologis, passion kerja, komitmen organisasi, kinerja guru.*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan bukan hanya melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki pengetahuan dan keterampilan, serta menguasai teknologi, namun juga dapat menumbuhkan iklim bisnis yang sehat dan kondusif bagi pertumbuhan ekonomi (Nugraheni & Sudarwati, 2021). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di bidang tertentu (Hadi, 2021). Tingginya tingkat pengangguran lulusan SMK, tidak terlepas dari akibat pembelajaran yang didapatkan di satuan pendidikan atau sekolah (Safitri, & Rezza, 2025), pendidikan yang dilaksanakan oleh organisasi jasa pendidikan belum memberikan kinerja yang sesuai dengan diharapkan yang mana tidak bisa terlepas dari peran sumber daya manusianya yaitu guru (Muslihat & Ginanjar, 2019).

Rendahnya kinerja guru merupakan permasalahan penting yang perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen di tingkat sekolah karena berdampak buruk terhadap keberlangsungan sekolah dan pembangunan masyarakat di sekitarnya (Suhendut, 2023). kinerja guru merupakan hasil kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik (Hidayah, Egar & Abdullah, 2022), hasil kemampuan guru berupa hasil kompetensi guru ini menjadi kinerja guru yang terdiri dari pedagogis, kepribadian, sosial dan professional (Damanik, 2019).

Hal penting yang mesti diperhatikan, yaitu guru yang berkomitmen pada sekolah sebagai tempat melakukan pekerjaannya (Lubis& Jaya, 2019), baik dari segi komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif (Allen & Meyer, 1990). Komitmen organisasi penting untuk dimiliki oleh tiap individu karena akan menunjukkan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan dan tujuan organisasi sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik (Silitonga, Widodo & Ali, 2017). Komitmen organisasi yang baik tidak terlepas dari pimpinan organisasi yang mengarahkan para guru dan membentuk perilaku, sehingga akan menciptakan sinergisitas untuk mencapai tujuan Pendidikan (Nuraeni & Permana, 2022). Gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mudah didekati dan meningkatkan kinerja tim serta komitmen organisasi, sangat relevan dengan karakteristik kepemimpinan autentik (Anshori, 2023).

kepemimpinan autentik berupa proses yang mengambil dari kapasitas psikologis positif dan konteks organisasi yang sangat maju yang menghasilkan kesadaran diri yang lebih besar dan perilaku positif yang dapat diatur sendiri oleh para pemimpin dan rekanan, mendorong pengembangan diri yang positif (Avolio et al, 2004), yang dibentuk dari kesadaran diri, transparasi hubungan, internalisasi moral dan keseimbangan proses (Northouse, 2025). kepemimpinan autentik sebagai salah satu gaya kepemimpinan positif, tidak hanya memiliki keadaan psikologis positif tetapi juga fokus pada penciptaan kapasitas psikologis positif (Maya, Rahmat & Heri, 2022). Orang dengan modal psikologis positif tingkat tinggi, akan lebih percaya diri dalam menerima tugas yang menantang dan memiliki keyakinan kuat pada kesuksesan, motivasi untuk bekerja keras saat menghadapi kesulitan, dan kemampuan untuk bangkit kembali dari bawah dan memulai kembali saat dibutuhkan, maka modal psikologis menjadi hal penting dalam meningkatkan komitmen organisasi (Çakmak, & Arabaci, 2017).

Modal psikologis dan passion kerja sama-sama memiliki kecenderungan kuat terhadap suatu aktivitas yang disukai dan dianggap penting yang menghasilkan upaya berkelanjutan sehingga memungkinkan mengembangkan kekuatan alami dan memperoleh keterampilan baru (Salessi, 2020). Pentingnya passion kerja yang dimiliki oleh seorang guru dapat ditumbuhkan oleh pemimpin, karena pemimpin yang efektif dapat menggerakkan bawahannya seperti faktor ketertarikan, minat, keinginan ataupun gairah untuk melakukan dan mengerjakan tugas sebagai guru. Pemimpin dapat mengarahkan bawahan untuk memiliki hubungan yang lebih kuat dan merasa lebih teridentifikasi dengan pekerjaan mereka, membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja, yang pada gilirannya menumbuhkan komitmen dan kinerja (Salas-Vallina, et al, 2022). Passion kerja merupakan keadaan psikologis yang ditandai dengan: a) kecintaan terhadap pekerjaan yang dialami melalui perasaan gembira dan vitalitas dalam bekerja, b) rasa motivasi diri untuk melakukan pekerjaan, c) melihat jati diri dalam kaitannya dengan pekerjaannya. dan d) kemauan untuk belajar dan berkembang secara terus menerus (Johri, Misra & Bhattacharjee 2016).

Terdapat kesenjangan penelitian sebelumnya yang mana belum ada model Kepemimpinan Autentik, modal psikologis dan passion kerja yang dapat meningkatkan komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja guru, sehingga dapat dikatakan model ini adalah model yang baru.

**METODE**

Metode penelitian ini difokuskan pada pengujian pengaruh Kepemimpinan Autentik, modal psikologis dan passion kerja terhadap komitmen organisasi dan implikasinya pada kinerja guru. Ukuran sampel yang diambil 363 dari 3.875 guru tetap SMK Swasta. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan Cluster Proporsional Random Sampling, responden merupakan guru SMK Swasta di wilayah Bandung Metropolitan yang terdiri dari Kota Bandung, Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat, Kabupaten Sumedang dan Kota Cimahi. Kriteria pengujian mengacu pada nilai AVE > 0,5 dan reliabilitas > 0,7. (Hair, et al ,2017).

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan alat analisis statistik yaitu Structural Equation Modeling (SEM) memakai LISREL. Instrumen penelitian Kepemimpinan autentik mengacu pada The Authentic Leadership Inventory (ALI) yang dikembangkan oleh Neider, & Schriesheim (2011) yang terdiri dari 16 item. Instrumen penelitian modal psikologis mengacu pada Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) yang dikembangkan oleh Luthans, Avey, & Norman (2007) yang terdiri dari 24 item. Instrumen penelitian passion kerja mengacu pada work passion scale (WPS) yang dikembangkan oleh Johri, Misra,& Bhattacharjee (2016) yang terdiri dari 17 item. Instrumen penelitian komitmen organisasi mengacu pada Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) yang dikembangkan oleh Allen & Mayer (1990) yang terdiri dari 24 item. Instrumen penelitian kinerja guru mengacu pada Alat Penilaian Kinerja atau Kemampuan Guru (APKG) telah dikembangkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru (Mulyasa, 2017) yang terdiri dari 24 item yang merupakan menjadi acuan umum kinerja guru.

 Pengujian data terlebih dahulu menghitung faktor pemuatan instrumen penelitian, kemudian menghitung nilai validasi dan reliabilitas. Setelah itu, peneliti melakukan uji orde pertama dan uji orde kedua untuk mengetahui hasil analisis data yang akan peneliti sampaikan dalam pembahasan.

**RESULTS AND DISCUSSION**

Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas menunjukkan nilai yang sesuai dengan kriteria pengujian yaitu nilai AVE > 0,5 dan nilai Reliability > 0,7 seperti terlihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Construct Validity and Reliability

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | Standard loading | Standard loading2 | Measurement error (1- Standard loading2) | Construct Reliability | Average Variance Extracted |
| Kesadaran Diri (KA1)      | X1.1 | 0.877 | 0.769 | 0.231 | 0.910 | 0.718 |
| X1.2 | 0.776 | 0.602 | 0.398 |
| X1.3 | 0.865 | 0.748 | 0.252 |
| X1.4 | 0.867 | 0.752 | 0.248 |
| Ʃ | 3.385 | 2.871 | 1.129 |
| Ʃ2 | 11.458 |   |   |
| Transparasi Hubungan (KA2)      | X1.5 | 0.753 | 0.567 | 0.433 | 0.904 | 0.703 |
| X1.6 | 0.912 | 0.832 | 0.168 |
| X1.7 | 0.896 | 0.803 | 0.197 |
| X1.8 | 0.781 | 0.610 | 0.390 |
| Ʃ | 3.342 | 2.812 | 1.188 |
| Ʃ2 | 11.169 |   |   |
| Internalisasi Moral (KA3)      | X1.9 | 0.841 | 0.707 | 0.293 | 0.913 | 0.723 |
| X1.10 | 0.822 | 0.676 | 0.324 |
| X1.11 | 0.869 | 0.755 | 0.245 |
| X1.12 | 0.868 | 0.753 | 0.247 |
| Ʃ | 3.400 | 2.892 | 1.108 |
| Ʃ2 | 11.560 |   |   |
| Keseimbangan Proses (KA4)      | X1.13 | 0.855 | 0.731 | 0.269 | 0.928 | 0.765 |
| X1.14 | 0.761 | 0.579 | 0.421 |
| X1.15 | 0.944 | 0.891 | 0.109 |
| X1.16 | 0.926 | 0.857 | 0.143 |
| Ʃ | 3.486 | 3.058 | 0.942 |
| Ʃ2 | 12.151 |   |   |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | Standard loading | Standard loading2 | Measurement error (1- Standard loading2) | Construct Reliability | Average Variance Extracted |
| Harapan (MP1) | X2.1 | 0.935 | 0.874 | 0.126 | 0.973 | 0.856 |
| X2.2 | 0.942 | 0.887 | 0.113 |
| X2.3 | 0.949 | 0.901 | 0.099 |
| X2.4 | 0.885 | 0.783 | 0.217 |
| X2.5 | 0.898 | 0.806 | 0.194 |
| X2.6 | 0.939 | 0.882 | 0.118 |
| Ʃ | 5.548 | 5.134 | 0.866 |
| Ʃ2 | 30.780 |   |
| Efikasi Diri (MP2) | X2.7 | 0.929 | 0.863 | 0.137 | 0.973 | 0.856 |
| X2.8 | 0.899 | 0.808 | 0.192 |
| X2.9 | 0.932 | 0.869 | 0.131 |
| X2.10 | 0.929 | 0.863 | 0.137 |
| X2.11 | 0.933 | 0.870 | 0.130 |
| X2.12 | 0.929 | 0.863 | 0.137 |
| Ʃ | 5.551 | 5.136 | 0.864 |
| Ʃ2 | 30.814 |   |
| Ketangguhan (MP3) | X2.13 | 0.876 | 0.767 | 0.233 | 0.937 | 0.713 |
| X2.14 | 0.788 | 0.621 | 0.379 |
| X2.15 | 0.883 | 0.780 | 0.220 |
| X2.16 | 0.733 | 0.537 | 0.463 |
| X2.17 | 0.876 | 0.767 | 0.233 |
| X2.18 | 0.899 | 0.808 | 0.192 |
| Ʃ | 5.055 | 4.281 | 1.719 |
| Ʃ2 | 25.553 |   |
| Optimis (MP4) | X2.19 | 0.947 | 0.897 | 0.103 | 0.974 | 0.861 |
| X2.20 | 0.927 | 0.859 | 0.141 |
| X2.21 | 0.949 | 0.901 | 0.099 |
| X2.22 | 0.925 | 0.856 | 0.144 |
| X2.23 | 0.899 | 0.808 | 0.192 |
| X2.24 | 0.921 | 0.848 | 0.152 |
| Ʃ | 5.568 | 5.169 | 0.831 |
| Ʃ2 | 31.003 |   |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | Standard loading | Standard loading2 | Measurement error (1- Standard loading2) | Construct Reliability | Average Variance Extracted |
| WP1 | X3.1 | 0.927 | 0.859 | 0.141 | 0.967 | 0.854 |
| X3.2 | 0.896 | 0.803 | 0.197 |
| X3.3 | 0.879 | 0.773 | 0.227 |
| X3.4 | 0.948 | 0.899 | 0.101 |
| X3.5 | 0.967 | 0.935 | 0.065 |
| Ʃ | 4.617 | 4.269 | 0.731 |
| Ʃ2 | 21.317 |   |  |  |
| WP2 | X3.6 | 0.795 | 0.632 | 0.368 | 0.916 | 0.732 |
| X3.7 | 0.933 | 0.870 | 0.130 |
| X3.8 | 0.895 | 0.801 | 0.199 |
| X3.9 | 0.791 | 0.626 | 0.374 |
| Ʃ | 3.414 | 2.929 | 1.071 |
| Ʃ2 | 11.655 |   |  |  |
| WP3 | X3.10 | 0.918 | 0.843 | 0.157 | 0.951 | 0.829 |
| X3.11 | 0.898 | 0.806 | 0.194 |
| X3.12 | 0.897 | 0.805 | 0.195 |
| X3.13 | 0.928 | 0.861 | 0.139 |
| Ʃ | 3.641 | 3.315 | 0.685 |
| Ʃ2 | 13.257 |   |  |  |
| WP4 | X3.14 | 0.824 | 0.679 | 0.321 | 0.926 | 0.758 |
| X3.15 | 0.878 | 0.771 | 0.229 |
| X3.16 | 0.891 | 0.794 | 0.206 |
| X3.17 | 0.887 | 0.787 | 0.213 |
| Ʃ | 3.480 | 3.031 | 0.969 |
| Ʃ2 | 12.110 |   |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | Standard loading | Standard loading2 | Measurement error (1- Standard loading2) | Construct Reliability | Average Variance Extracted |
| Komitmen Afektif (KO1) | Y1 | 0.768 | 0.590 | 0.410 | 0.949 | 0.701 |
| Y2 | 0.889 | 0.790 | 0.210 |
| Y3 | 0.824 | 0.679 | 0.321 |
| Y4 | 0.768 | 0.590 | 0.410 |
| Y5 | 0.819 | 0.671 | 0.329 |
| Y6 | 0.879 | 0.773 | 0.227 |
| Y7 | 0.874 | 0.764 | 0.236 |
| Y8 | 0.869 | 0.755 | 0.245 |
| Ʃ | 6.690 | 5.611 | 2.389 |
| Ʃ2 | 44.756 |   |
| Komitmen Kontinu (KO2) | Y9 | 0.899 | 0.808 | 0.192 | 0.963 | 0.763 |
| Y10 | 0.922 | 0.850 | 0.150 |
| Y11 | 0.935 | 0.874 | 0.126 |
| Y12 | 0.869 | 0.755 | 0.245 |
| Y13 | 0.839 | 0.704 | 0.296 |
| Y14 | 0.852 | 0.726 | 0.274 |
| Y15 | 0.823 | 0.677 | 0.323 |
| Y16 | 0.841 | 0.707 | 0.293 |
| Ʃ | 6.980 | 6.102 | 1.898 |
| Ʃ2 | 48.720 |   |
| Komitmen Normatif (KO3) | Y17 | 0.751 | 0.564 | 0.436 | 0.950 | 0.705 |
| Y18 | 0.863 | 0.745 | 0.255 |
| Y19 | 0.853 | 0.728 | 0.272 |
| Y20 | 0.842 | 0.709 | 0.291 |
| Y21 | 0.882 | 0.778 | 0.222 |
| Y22 | 0.874 | 0.764 | 0.236 |
| Y23 | 0.893 | 0.797 | 0.203 |
| Y24 | 0.747 | 0.558 | 0.442 |
| Ʃ | 6.705 | 5.643 | 2.357 |
| Ʃ2 | 44.957 |   |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | Standard loading | Standard loading2 | Measurement error (1- Standard loading2) | Construct Reliability | Average Variance Extracted |
| Pedagogis (KG1) | Z1 | 0.912 | 0.832 | 0.168 | 0.975 | 0.797 |
| Z2 | 0.868 | 0.753 | 0.247 |
| Z3 | 0.894 | 0.799 | 0.201 |
| Z4 | 0.868 | 0.753 | 0.247 |
| Z5 | 0.851 | 0.724 | 0.276 |
| Z6 | 0.895 | 0.801 | 0.199 |
| Z7 | 0.879 | 0.773 | 0.227 |
| Z8 | 0.947 | 0.897 | 0.103 |
| Z9 | 0.934 | 0.872 | 0.128 |
| Z10 | 0.876 | 0.767 | 0.233 |
| Ʃ | 8.924 | 7.972 | 2.028 |
| Ʃ2 | 79.638 |   |   |
| Kepribadian (KG2) | Z11 | 0.888 | 0.789 | 0.211 | 0.945 | 0.773 |
| Z12 | 0.867 | 0.752 | 0.248 |
| Z13 | 0.853 | 0.728 | 0.272 |
| Z14 | 0.910 | 0.828 | 0.172 |
| Z15 | 0.878 | 0.771 | 0.229 |
| Ʃ | 4.396 | 3.867 | 1.133 |
| Ʃ2 | 19.325 |   |   |
| Sosial (KG3) | Z16 | 0.883 | 0.780 | 0.220 | 0.904 | 0.702 |
| Z17 | 0.895 | 0.801 | 0.199 |
| Z18 | 0.782 | 0.612 | 0.388 |
| Z19 | 0.785 | 0.616 | 0.384 |
| Ʃ | 3.345 | 2.808 | 1.192 |
| Ʃ2 | 11.189 |   |   |
| Profesional (KG4) | Z20 | 0.829 | 0.687 | 0.313 | 0.948 | 0.785 |
| Z21 | 0.893 | 0.797 | 0.203 |
| Z22 | 0.906 | 0.821 | 0.179 |
| Z23 | 0.918 | 0.843 | 0.157 |
| Z24 | 0.882 | 0.778 | 0.222 |
| Ʃ | 4.428 | 3.926 | 1.074 |
| Ʃ2 | 19.607 |   |   |

Berikut adalah gambar hasil Struktur Jalur SEM seluruh variable



Gambar 1

Hasil Struktur Jalur SEM Seluruh Variable

Berikut adalah hasil Pengaruh dari variable X1,X2 dan X3 terhadap Y:

Tabel 2

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung variable X1,X2 dan X3 terhadap Y

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Pengaruh Langsung** | **Pengaruh Tidak Langsung Melalui** | **Total** |
| **Kepemimpinan Autentik** | **Modal Psikologis** | **Passion Kerja** | **Total Tidak Langsung** |
| **Kepemimpinan Autentik (X1)** | **15.21%** |  | **6.56%** | **10.57%** | **17.13%** | **32.34%** |
| **Modal Psikologis (X2)** | **5.34%** | **6.56%** |  | **6.08%** | **12.64%** | **17.98%** |
| **Passion Kerja (X3)** | **10.37%** | **10.57%** | **6.08%** |  | **16.66%** | **27.03%** |
| **Pengaruh simultan**  X1 **,** X2 **dan** X3 **terhadap Y** | **77.35%** |
| **Pengaruh variabel luar (ε**1**)** | **22.65%** |

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Autentik, Modal Psikologis dan Passion Kerja terhadap Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh pengaruh langsung dan tidak langsung. Adapun penjelasan tabel di atas yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung variabel X1 Terhadap variabel Y adalah sebesar 15.21% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel X2 adalah sebesar 6.56% dan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel X3 adalah sebesar 10.57%. Dengan demikian total Pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y secara parsial langsung dan tidak langsung sebesar 32.34%.

2. Pengaruh langsung variabel X2 Terhadap variabel Y adalah sebesar 5.34% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel X1 adalah sebesar 6.56%. dan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel X3 adalah sebesar 6.08%. Dengan demikian total Pengaruh variable X2 terhadap variabel Y secara parsial baik langsung dan tidak langsung sebesar 17.98%.

3. Pengaruh langsung variabel X3 Terhadap variabel Y adalah sebesar 10.37% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel X1 adalah sebesar 10.57%. dan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel X2 adalah sebesar 6.08%. Dengan demikian total Pengaruh variabel X3 secara parsial baik langsung dan tidak langsung sebesar 27.03%.

4. Berdasarkan Pengaruh masing-masing variabel X1, X2 dan X3 secara parsial baik langsung dan tidak langsung terhadap Y, maka total pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y secara simultan sebesar 77.35%, dengan variabel e sebesar 22.65%.

Berikut adalah hasil Pengaruh varibel Y terhadap Z

Tabel 3

Pengaruh Y terhadap Z

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koefisien Jalur terhadap Kinerja Guru (Z)** | **Pengaruh** | **Variabel Epsilon** | **Total** |
| **Komitmen Organisasi (Y)** | 0.924 | 85.30% | 14.70% | 100% |

Hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan pengaruh Komitmen Organisasi (Y) terhadap Kinerja Guru (Z) sebesar 85.30% dengan nilai epsilon sebesar 14.70%.

**CONCLUSION**

Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan autentik, modal psikologis dan passion kerja terhadap komitmen organisasi secara simultan. Hal ini mengandung makna bahwa tiap variabel memerlukan dukungan dari variabel satu sama lainnya yang apabila ditingkatkan secara bersamaan maka akan meningkatkan komiimen organisasi, dimana pengaruh terbesar pertama yaitu kepemimpinan autentik, pengaruh terbesar kedua yaitu passion kerja dan pengaruh terkecil yaitu modal psikologis. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

**REFERENCES**

Nugraheni, H. R., & Sudarwati, N. (2021). Kontribusi Pendidikan Dalam Pembangunan Ekonomi. Ekspektasi: Jurnal Pendidikan Ekonomi, 6(1), 1-11.

Hadi, B. (2021). Fenomena learninng loss pada pendidikan sekolah menengah kejuruan di Indonesia: learning loss. Edudikara: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran, 6(4).

Safitri, R. D., & Rezza, M. (2025). Membedah Tren Tingginya Angka Pengangguran Terbuka Pada Gen Z Di Indonesia. Jurnal Intelek Insan Cendikia, 2(1), 636-649.

Muslihat, M., & Ginanjar, M. H. (2019). Pengelolaan Sumber Daya Manusia di SMP Hasmi Islamic Boarding School Tamansari Bogor. Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2(01), 103-118.

Suhendut, S. (2023). Manajemen Mutu Sekolah Dalam Meningkatkan Trust Masyarakat Dan Daya Saing Sekolah di Smk Kunto Darussalam (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Lubis, M. J., & Jaya, I. (2019). Komitmen membangun pendidikan (tinjauan krisis hingga perbaikan menurut teori).

Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the effect of organizational commitment on organizational performance in mediation of job satisfaction (Study on Bekasi City Government). International Journal of Economic Research, 14(8), 75-90.

Nuraeni, S., & Permana, H. (2022). Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sekolah melalui Kinerja Guru di Sekolah Madrasah Tsanawiyah. Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK), 4(6), 10987-10994.

Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Otentik: Jalur Menuju Kesuksesan Organisasi Yang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(3), 125-136.

Hidayah, N., Egar, N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, komitmen kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru smp/mts di kecamatan bawang kabupaten batang. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP), 11(2).

Damanik, R. (2019). Hubungan kompetensi guru dengan kinerja guru. Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan, 8(2).

Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. The leadership quarterly, 15(6), 801-823.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology, 63(1), 1-18

Northouse, P. G. (2025). Leadership: Theory and practice (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Maya, I., Rahmat, A., & Heri, H. (2022). Authentic Leadership on Psychological Capital of ASN Employees with Life-Work Balance as an Intervening. Sains Organisasi, 1(3), 210-220.

Çakmak, M. S., & Arabaci, İ. B. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algilarinin iş doyumlari ve örgütsel bağliliklari üzerindeki etkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 16(62), 890-909.

Salessi, S. (2020). Capital Psicológico, Pasión Por El Trabajo Y Comportamiento Innovador: Un Estudio Exploratorio Con Docentes Santafesinos. Revista de Psicología-Tercera época, 19(1), 88-103.

Johri, R., Misra, R. K., & Bhattacharjee, S. (2016). Work passion: Construction of reliable and valid measurement scale in the Indian context. Global Business Review, 17(3\_suppl), 147S-158S.

Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. Industrial management & data systems, 117(3), 442-458. https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2016-0130

Neider, L. L., & Schriesheim, C. A. (2011). The authentic leadership inventory (ALI): Development and empirical tests. The leadership quarterly, 22(6), 1146-1164.

Luthans, F., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology, 60, 541-572.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology, 63(1), 1-18.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

**APPENDIX (IF ANY)**

Acknowledgments addressed to them (individuals, organizations, and institutions) that have helped carry out research and writing. (if available)

© 202X by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0) license (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).