

Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kinerja Guru SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan Bogor

Zaenal Abidin

Institut Agama Islam SahiD Bogor

Zaenalabidin73za@gmail.com

Edi Abdul Latif

Institut Agama Islam SahiD Bogor

edieallatief@gmail.com

ABSTRACT

Teacher performance is the success of teachers in implementing quality teaching and learning activities. Teacher performance includes loyalty and high commitment to teaching tasks; mastering and developing methods; mastering learning materials and using learning resources; being responsible for monitoring teaching and learning outcomes; discipline in teaching and doing other duties; creative in implementing teaching; interact with students to motivate them; good personality, honest and objective in guiding students, able to think systematically about what they do, and understand teaching administration. This research was conducted at SMP Man Ana, Pamijahan District, Bogor Regency, with the aim of determining the effect of authentic leadership on teacher performance at the school. This study uses quantitative methods with data collection techniques using a questionnaire. The sample used was 20 teachers, using a saturated sampling method. The data analysis technique used is simple linear regression. Based on the results of the analysis, it was found that authentic leadership has a positive effect on teacher performance. This shows that the stronger the effect of authentic leadership by the principal, the higher the performance of the teachers. Therefore, to improve teachers performance, it is expected that there will be an increase in the authentic leadership indicators of school principal.

Keywords: *Authentic leadership; teacher performance.*

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu. Kinerja guru meliputi kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar; menguasai dan mengembangkan metode; menguasai bahan pelajaran dan menggunakan sumber belajar; bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar; kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya; kreativitas dalam melaksanakan pengajaran; melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi; kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa; mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya; dan pemahaman dalam administrasi pengajaran. Penelitian ini dilakukan di SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 20 guru, dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa makin kuat pengaruh kepemimpinan autentik kepala sekolah maka kinerja yang dihasilkan oleh guru akan makin tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja para guru diharapkan adanya peningkatan indikator-indikator kepemimpinan autentik kepala sekolah.

Kata Kunci: *Kepemimpinan autentik; kinerja guru.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Pendidikan yang diperoleh masyarakat akan terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Pendidikan merupakan investasi yang menghasilkan manusia-manusia yang mempunyai pengetahuan serta keterampilan yang sangat dibutuhkan dalam pembangunan generasi suatu bangsa, khususnya di negara Indonesia.

Pendidikan sangat diutamakan oleh sebuah negara, karena kemajuan dan perkembangan suatu negara tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia yang terdidik dan terampil. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 mengatakan bahwa *pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.*

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Hasanah, 2010).

Kemudian kinerja guru ialah kemampuan seseorang yang harus memiliki kompetensi yang baik, akan tetapi seseorang yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik (Suprihatiningrum, 2014). Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk dapat melaksanakan tugas sehingga tercapai hasil yang memuaskan, dan tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu organisasi (Fahmy, 2013).

Dalam pengertian lain, kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya, dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan program pembelajaran, serta evaluasi program pembelajaran (Madjid, 2016). Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja guru untuk meraih prestasi, antara lain ditentukan oleh kemampuan dan usaha (Yogaswara, 2010).

Kinerja guru didefinisikan juga sebagai prestasi seorang guru. Indikator-indikator dalam mencapai prestasi guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran ialah: kemampuan menyusun rencana pembelajaran; kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi; kemampuan melaksanakan pengayaan; kemampuan melaksanakan remedial (Satriadi, 2016).

Peningkatan kinerja guru tidak semata-mata meningkatkan kompetensinya, baik melalui pemberian penataran, pelatihan, maupun pemberian kesempatan untuk lebih berkembang; namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti profesionalisme guru, pemberian insentif, gaji yang layak, sehingga memungkinkan guru menjadi puas bekerja sebagai pendidik; dan budaya iklim organisasi yang kondusif sehingga suasana bekerja menjadi nyaman. Kinerja guru yang baik akan memberikan dampak signifikan terhadap keberhasilan peserta didik.

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru. Pertama, sebagian besar guru kurang menguasai bahan dan mengelola proses belajar mengajar secara kondusif. Kedua, guru kurang mampu menggunakan media atau sumber belajar yang sesuai dengan kondisi di kelas. Ketiga, guru melakukan penilaian hasil belajar mengajar sesuai dengan kriteria penilaian yang ditentukan

tergolong masih rendah. Keempat, kemampuan guru menyelenggarakan administrasi sesuai kurikulum 2013 yang ada di sekolah tergolong masih rendah.

Untuk dapat meningkatkan kinerja guru maka dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mendukung kinerja guru di sekolah. Kepala sekolah merupakan penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru-guru dan staf sekolah. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan selalu mendengarkan setiap aspirasi guru. Dalam era revolusi perubahan ini, kepala sekolah selaku tokoh sentral pendidikan harus dapat mengambil inisiatif dalam memimpin sekolahnya.

Kepemimpinan kepala sekolah berada pada tingkat satuan pendidikan, sedangkan kepemimpinan guru berada pada tingkat kelas. 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.

Kepemimpinan autentik terdiri dari dua kata, yaitu *kepemimpinan* dan *autentik*. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), autentik berarti dapat dipercaya, asli, tulus, sah. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu dan situasi tertentu. Apabila dirujuk kepada bahasa Inggris, kepemimpinan disebut dengan *leadership* (Yukl, 2015).

Istilah autentik (*authenticity*) berasal dari istilah Yunani, yaitu "*Authento*" (*to have full power*), yang memiliki makna autentik (Budiharto, 2018). Menurut Setiyanto & Yulistiana, (2018) kepemimpinan autentik dalam organisasi merupakan kemampuan dan proses yang menekankan pada kapasitas psikologis yang positif dalam konteks organisasi yang maju, menghasilkan kesadaran diri, pengembangan diri dan perilaku positif yang lebih besar pada pemimpin dan pengikutnya.

Budiharto (2018) menyebutkan kepemimpinan autentik adalah pola perilaku pemimpin yang mengacu pada kapasitas psikologis positif dan mempromosikan iklim etika yang positif melalui kesadaran diri yang mendalam, perspektif moral yang diinternalisasikan, pengolahan informasi yang seimbang, dan relasi yang transparan antara pemimpin dan pengikut untuk mendorong pengembangan diri yang positif.

Definisi selanjutnya mengatakan bahwa kepemimpinan autentik merupakan pola perilaku pemimpin yang memanfaatkan dan meningkatkan kapasitas psikologis positif dan iklim etis yang positif, untuk mendorong kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional dari para pemimpin yang bekerja dengan pengikut, mendorong pengembangan diri yang positif (Winbaktianur & Sutono, 2019).

Di samping itu, kepemimpinan autentik merupakan sebuah tipe kepemimpinan yang pemimpinnya sangat menjunjung nilai-nilai moral dan etika dengan tujuan untuk perbaikan para pengikutnya dan diri mereka sendiri (Wulandari, 2017). Menurut Azahra (2015), kepemimpinan autentik adalah pola perilaku pemimpin yang mengacu pada kapasitas psikologi positif dan etika positif yang diarahkan untuk mendorong kesadaran diri dan perspektif moral yang lebih besar, pengolahan informasi yang seimbang, hubungan transparan antara pemimpin dan pengikut, dan mendorong pengembangan diri yang positif.

Sementara itu, menurut Andiyasari & Pitaloka (2010) kepemimpinan autentik adalah proses interaksi antara kapasitas psikologis dan konteks perkembangan organisasi untuk menciptakan *positive self-awareness* dan *positive regulated self* pada pemimpin dan pengikutnya. Menurut Putri (2019) pemimpin autentik adalah pemimpin yang sangat sadar terhadap dirinya dalam berpikir dan bertindak; serta dipersepsikan orang lain sebagai orang yang sadar terhadap nilai-nilai moral dirinya dan orang lain; juga berwawasan luas dan memiliki kekuatan; sadar akan situasi; merasa yakin; memiliki harapan, optimisme, ketangguhan, dan karakter moral yang tinggi.

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 mensukseskan kinerja guru, di antaranya adalah gaya kepemimpinan autentik.

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mendalami lebih lanjut pengaruh kepemimpinan autentik terhadap guru SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Man Ana Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor, mulai September 2019 sampai Februari 2020. Penelitian ini menggunakan teknis analisis data berupa regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja guru. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 20 guru, dengan metode sampel jenuh.

Berdasarkan data uji validitas pernyataan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} (*corrected item-total correlation*) > r_{tabel} . Pada uji validitas variabel Kinerja Guru diketahui bahwa nilai r_{tabel} dengan taraf Sig. 0.05 sebesar 0.4973. Hasil yang ditemukan adalah ada 21 pernyataan yang dinyatakan valid. Pada uji validitas variabel Kepemimpinan Autentik, diketahui bahwa nilai r_{tabel} dengan taraf Sig. 0.05 sebesar 0.4973. Hasil yang ditemukan adalah ada 22 pernyataan yang dinyatakan valid.

Berdasarkan data uji reliabilitas untuk variabel Y (Kinerja Guru), dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel sebesar 0.971 dari 21 pernyataan pada variabel (Y), sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat reliabilitasnya sangat reliabel. Berdasarkan data uji reliabilitas untuk variabel X (Kepemimpinan Autentik), dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel sebesar 0.968 dari 22 pernyataan pada variabel (X), sehingga dapat dinyatakan variabel tersebut sangat reliabel.

HASIL & PEMBAHASAN

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan autentik terhadap kinerja guru, maka perlu diuji signifikansi koefisien regresi sederhana. Hasil uji regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	48,857	7,283		6,708	,000
Kepemimpinan Autentik	,335	,109	,585	3,063	,007

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan $\hat{Y} = 48.857 + 0.335X$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap kenaikan satu unit skor variabel kepemimpinan autentik (X) akan menyebabkan kenaikan 0.335 unit skor kinerja guru (Y) pada konstanta 48.857.

Pengaruh kepemimpinan autentik (X) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada nilai Sig. (0.007). Karena nilai Sig (0.007) \leq (0.05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan autentik (X) dengan kinerja guru (Y). Dengan demikian, persamaan $\hat{Y} = 48.857 + 0.335X$ dapat dipergunakan sebagai acuan untuk memprediksi kinerja guru melalui kepemimpinan autentik.

Pengujian hipotesis pada pengaruh kepemimpinan autentik (X) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik (X) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Hasil pengujian ini mendukung uji hipotesis yaitu kepemimpinan autentik (X) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) di SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan Bogor. Dapat diartikan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan kepemimpinan autentik kepala sekolah. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya oleh Setiyanto & Yulistiana (2018) berjudul *Dampak Kepemimpinan Otentik dan Komunikasi yang Transparan terhadap Reputasi Internal*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik nilai r_{tabel} yang digunakan pada penelitian ini adalah 0,166 dengan tingkat signifikansi 0,1 dengan uji satu sisi. Sedangkan variabel kepemimpinan autentik dan komunikasi yang transparan adalah 0,123 yang berarti $> 0,10$. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel kepemimpinan autentik dan komunikasi yang transparan adalah sebesar 8,147 yang berarti $< 10,00$, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil analisis inferensial dengan menggunakan regresi diperoleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0.353 ($F = 13.508$ sig = 0.000 < 0.05).

Berdasarkan hal tersebut, ada relevansi yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan Bogor, perlu adanya peningkatan indikator-indikator kepemimpinan autentik kepala sekolah. Kemudian pemimpin autentik sebagai pemimpin yang sangat sadar terhadap dirinya dalam berpikir dan bertindak, serta dipersepsi orang lain sebagai orang yang sadar terhadap nilai-nilai moral dirinya dan orang lain. Selain itu juga berwawasan luas dan memiliki kekuatan, sadar akan situasi, merasa yakin,

memiliki harapan, optimis, ketangguhan, dan karakter moral yang tinggi. Kepemimpinan autentik akan mendukung dan memberikan ruang bagi guru untuk melakukan perubahan dan hal-hal baru untuk meningkatkan pekerjaan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan autentik dengan kinerja guru yang didukung oleh penelitian sebelumnya dan oleh teori-teori tentang kepemimpinan autentik dan kinerja guru yang berkembang. Atas dasar ini dinyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan Bogor adalah dengan meningkatkan kepemimpinan autentik kepala sekolah. Artinya, makin kuat kepemimpinan autentik, maka makin tinggi kinerja yang timbul dari guru tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dengan nilai Sig (0.007) < α = (0.05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan autentik (X) terhadap kinerja guru (Y). Artinya, makin kuat kepemimpinan autentik, maka makin tinggi kinerja yang timbul dari guru tersebut.

Kepala SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan Bogor diharapkan dapat memahami lebih jauh mengenai kepemimpinan autentik agar kinerja guru SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan Bogor dapat tumbuh sesuai dengan visi dan misi sekolah yang diinginkan. Guru SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan Bogor diharapkan mampu meningkatkan kinerja dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Guru juga diharapkan mampu untuk menciptakan budaya organisasi yang baik di sekolah, guna meningkatkan kinerja agar tercapai tujuan, nilai-nilai, visi dan misi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiyasari, A. & Pitaloka, A. (2010). Persepsi Kepemimpinan Otentik dan Work Engagement pada Generasi X & Y di Indonesia. *Jurnal Universitas Paramadina*, 7, 371-388.
- Azahra, M. (2015). *Hubungan Kepemimpinan Otentik dan Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja*. Skripsi. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Diakses dari: <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/82619>
- Budiharto, S. (2016). *Pengembangan Kepemimpinan Otentik (Konseptualisasi, Pengukuran, dan Implemetasinya dalam Organisasi)*. Makalah dalam Temu Ilmiah Nasional Himpunan Psikologi Indonesia.
- Fahmy, A.R. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK di Kota Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasanah, D.S. (2010). Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 85-96.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Putri, A.P. (2019). *Hubungan Antara Kepemimpinan Otentik Dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Yang Telah Bekerja Lebih Dari Lima Tahun*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Satriadi, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Benefita* 1(3), 123-133. Diakses dari: [https://www.researchgate.net/publication/318657477_PENGARUH_KEPEMIMPINAN_KEPALA_SEKOLAH_TERHADAP_KINERJA_GURU](https://www.researchgate.net/publication/318657477_PENGARUH_KEPEMIMPINAN KEPALA_SEKOLAH_TERHADAP_KINERJA_GURU).
- Setiyanto, A.I., & Yulistiana, E. 2018). Dampak Kepemimpinan Otentik Dan Komunikasi Yang Transparan Terhadap Reputasi Internal. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 6(1), 19-27. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v6i1.682>.
- Suprihatiningrum, J. (2014). *Strategi Pembelajaran Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Winbaktianur, W. & Sutono, S. (2019). Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi. *Jurnal Al-Qalb*, 10(1), 71-78. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v10i1.830>.
- Wulandari, R. (2017). Kepemimpinan Otentik: Telaah Konseptual dan Isu Metodologi. *Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper (SCA 9)*, 9(1), 454-464.
- Yogaswara, A. (2010). *Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah Dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru*. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 62-76. Diakses dari: http://jurnal.upi.edu/file/6-Atep_Yogaswara.pdf.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.