

Pengaruh Kepemimpinan Autentik Pemimpin Sekolah Satu Atap Terhadap Kinerja Guru Melalui Transparansi Relasional di Sekolah Methodist 5 Medan

Porman Ida Suryawati¹ Widi Dewi R² Teguh Widodo³

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur, Indonesia^{1,2,3}

Email: idadorman@yahoo.co.id¹ wididewi@asia.ac.id² teguhwidodoasia@gmail.com³

Abstrak

Sekolah Methodist 5 merupakan salah satu sekolah di Medan dengan model sekolah satu atap. Sekolah satu atap adalah model pengelolaan pendidikan oleh satuan pendidikan dengan menyatukan sekolah – sekolah dari tingkat TK, SD, SMP sampai SMA. Sebagai penyelenggara pendidikan Sekolah Methodist 5 harus mampu bersaing dengan sekolah – sekolah negeri maupun swasta dan juga sekolah – sekolah satu atap yang berada di kota Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) pengaruh kepemimpinan autentik pemimpin sekolah satu atap terhadap transparansi relasional di sekolah Methodist 5 Medan, 2) pengaruh mediasi transparansi relasional terhadap kinerja guru di sekolah Methodist 5 Medan, 3) pengaruh kepemimpinan autentik pemimpin sekolah satu atap terhadap kinerja guru di sekolah Methodist 5 Medan, 4) pengaruh kepemimpinan autentik pemimpin perguruan terhadap kinerja guru melalui transparansi relasional di sekolah Methodist 5 Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan terhadap sampel tertentu sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di sekolah Methodist 5 berjumlah 78 orang dengan sampel penelitian adalah guru yang telah mengabdikan minimal 2 tahun mengajar berjumlah 52 orang dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Kepemimpinan autentik pemimpin sekolah satu atap memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap transparansi relasional di sekolah Methodist 5 Medan, 2) Mediasi Transparansi relasional tidak memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja guru di sekolah Methodist 5 Medan, 3) Kepemimpinan autentik pemimpin sekolah satu atap memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja guru di sekolah Methodist 5 Medan, 4) Kepemimpinan autentik pemimpin sekolah satu atap secara signifikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru melalui transparansi relasional di sekolah Methodist 5 Medan.

Kata Kunci: Kepemimpinan autentik, Kinerja Guru, Transparansi Relasional

Abstract

Methodist School 5 is one of the schools in Medan with a one-stop school model. A one-stop school is a model of education management by educational units by uniting schools from kindergarten, elementary, junior high to high school levels. As an education provider, Methodist School 5 must be able to compete with public and private schools and also one-stop schools in the city of Medan. The purpose of this study is to determine 1) the influence of authentic leadership of one-stop school leaders on relational transparency in Methodist 5 Medan schools, 2) the influence of mediation of relational transparency on teacher performance in Methodist 5 Medan schools, 3) the influence of authentic leadership of one-stop school leaders on teacher performance in Methodist 5 Medan schools, 4) the influence of authentic leadership of school leaders on teacher performance through relational transparency in schools Methodist 5 Medan. This research uses a quantitative approach, namely. The results of the study showed: 1) The authentic leadership of the one-stop school leader had a direct positive influence on the relational transparency in the Methodist 5 Medan school, 2) The mediation of relational transparency did not have a direct positive influence on the performance of teachers in the Methodist 5 Medan school, 3) The authentic leadership of the one-stop school leader had a direct positive influence on the performance of the teachers in the Methodist 5 Medan school, 4) The authentic leadership of the one-stop school leader has no significant influence on teacher performance through relational transparency in Methodist 5 Medan school.

Keywords: Authentic leadership, Teacher Performance, Relational Transparency



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah suatu proses yang tersusun dan terencana untuk mentransmisikan pengetahuan, keterampilan, nilai – nilai dan norma kepada generasi selanjutnya. Pendidikan memiliki peran yang penting untuk membentuk kepribadian seseorang sehingga membantu mereka memahami lingkungan sekitarnya. Menurut UU Nomor 20 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 menyatakan pendidikan adalah tindakan dengan sadar dan terencana untuk mewujudkan lingkungan belajar serta proses belajar yang bertujuan mengembangkan potensi diri peserta didik sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat dan bangsa. Tujuan Pendidikan Nasional tertuang dalam Undang Undang Pendidikan Nasional yaitu UU No. 20 Tahun 2003 Bab II pasal 3 menuangkan tujuan pendidikan nasional adalah pengembangan potensi peserta didik sehingga menjadi manusia yang memiliki iman serta bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak mulia, sehat jasmani, memiliki ilmu, kecakap dan kreatif, berkepribadian mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Setiap penyelenggara pendidikan atau sekolah harus meningkatkan mutu pendidikan sebagai usaha untuk mewujudkan pendidikan nasional.

Satu hal yang harus diperhatikan sekolah dalam hal meningkatkan mutu pendidikan dan meningkatkan hasil belajar adalah dengan meningkatkan layanan pembelajaran, menurut buku yang ditulis oleh Maris, Komariah, & Bakar (2016). Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah harus meningkatkan layanan pembelajaran yang berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Mutu pendidikan adalah suatu kemampuan dalam menggunakan sumber daya yang ada dalam lembaga pendidikan sehingga dapat ditingkatkan secara maksimal oleh suatu lembaga pendidikan, Juliantoro (2020). Sesuai dengan Konsep Sekolah Satu Atap (kouzinet.bogspot.com), yaitu sekolah satu atap adalah salah satu model pengelolaan pendidikan oleh lembaga pendidikan dengan menggabungkan beberapa tingkatan satuan pendidikan mulai dari tingkat TK, SD, SMP sampai SMA. Maka sekolah Methodist 5 merupakan salah satu sekolah dengan konsep sekolah satu atap, yaitu menyatukan sekolahnya mulai dari tingkat TK, SD, SMP dan SMA. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Sekolah Methodist 5 dengan system satu atap adalah salah satu sekolah swasta yang harus mampu bersaing dengan sekolah-sekolah negeri ataupun swasta dan juga sekolah – sekolah satu atap yang berada di kota Medan. Persaingan ini menyebabkan sekolah Methodist 5 harus mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya. Pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga yang profesional (Manora, 2016).

Karena itu kinerja guru sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Menurut Supardi (2013) kinerja guru adalah kemampuan guru dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas pembelajaran di kelas dan membimbing peserta didik untuk meningkatkan prestasi. Sehingga sekolah Methodist 5 harus mampu bersaing dengan cara meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah Methodist 5. Sehingga dengan meningkatkan kinerja guru diharapkan Sekolah Methodist 5 mampu bersaing dengan sekolah-sekolah yang ada di Kota Medan. Awal kata pemimpin dalam KBBI daring adalah *pimpin*, artinya orang yang memimpin. Sehingga pemimpin dapat diartikan adalah orang yang memiliki kemampuan untuk memimpin. Menurut artikel *John C. Maxwell*, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar berbuat sesuatu, mengarahkan mereka menuju tujuan yang diinginkan dan membantu mereka mencapai potensi penuh mereka. Menurut buku yang ditulis oleh Edi Sutrisno (2016:213), gaya kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk menggerakkan, memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu sehingga hasil kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Menurut

jurnal yang ditulis oleh Ruswandi Hermawan sumber daya di sekolah meliputi: Sumber daya bukan manusia adalah sumber daya di sekolah yang terdiri dari program sekolah, kurikulum, dan lain –lain; Sumber daya manusia adalah sumber daya di sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, tenaga kependidikan, guru, siswa, orang tua dan masyarakat yang tertarik untuk pengembangan sekolah; Sumber daya fisik, meliputi gedung, lapangan, sarana, waktu belajar; Sumber daya keuangan, meliputi dana yang dikelola oleh sekolah.

Guru merupakan salah satu sumber daya di sekolah yang menjadi perhatian bagi pemimpin sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Meningkatkan kinerja guru merupakan bagian dari tanggung jawab pemimpin di sekolah. Menurut Walumbwa(2008), definisi dari pemimpin autentik adalah pemimpin yang memiliki pola perilaku mendorong kapabilitas psikologis dan iklim etika yang positif, mendorong kesadaran diri yang lebih baik, internalisasi perspektif moral, pemrosesan informasi seimbang, dan transparan relasional pada bagian pemimpin yang bekerja dengan bawahan sehingga mendorong pengembangan diri yang positif. Dalam buku yang ditulis Avolio dan Gardner (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan autentik adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mengenali nilai – nilai dan keyakinan pada dirinya, memiliki rasa percaya diri, dapat diandalkan dan bisa dipercaya, selalu memikirkan bagaimana bisa membangun kekuatan bawahannya, memberi keleluasaan pemikiran, serta menciptakan konteks organisasi yang positif dan menyenangkan. Menurut jurnal Jansen (2006), Pemimpin autentik adalah suatu proses kepemimpinan yang berasal dari perpaduan antara kapasitas psikologi individu dengan konteks organisasi yang terbangun baik. Sehingga mampu menunjukkan perilaku yang tinggi kadar kewaspadaan serta memiliki kemampuan dalam mengendalikan diri, sekaligus mendorong pengembangan diri secara positif. Penelitian Walumbwa et al (2008) pemimpin autentik memiliki 4 (empat) dimensi, yaitu: (1) Kesadaran diri (*self-awareness*); (2) internalisasi perspektif moral (*internalized perspective*); (3) pemrosesan seimbang (*balanced processing*); (4) transparansi relasional (*relational transparency*). Transparansi relasional (*relational transparency*) mengacu pada jaga diri yang sebenarnya (autentik) kepada orang lain. Perilaku ini mampu menimbulkan rasa percaya diri dengan cara pengungkapan diri melalui pelibatan berbagai informasi secara terbuka serta pengungkapan pemikiran dan perasaan yang sebenarnya sambil berusaha memperkecil emosi yang tidak sesuai, Walumbwa et al (2008). Menurut jurnal yang ditulis oleh Rego (2022), Pemimpin autentik dengan dimensi transparansi relasional mendorong dialog terbuka untuk membangun hubungan berbasis kepercayaan yang berasal dari para pemimpin dan meluas ke karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkap “ Pengaruh Kepemimpinan Autentik Pemimpin Sekolah Satu Atap Terhadap Kinerja Guru Melalui Transparansi Relasional di Sekolah Methodist 5 Medan. “Berdasar pada latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, ada beberapa pokok bahasan yang menjadi bahan penelitian ini: Apakah kepemimpinan autentik pemimpin sekolah satu atap berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Methodist 5 Medan? Apakah Transparansi Relasional berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Methodist 5 Medan? Apakah Kepemimpinan autentik pemimpin satu atap berpengaruh terhadap transparansi relasional? Apakah Kepemimpinan Autentik pemimpin sekolah satu atap berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Transparansi Rasional di sekolah Methodist 5 Medan? Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik pemimpin sekolah satu atap terhadap kinerja guru di Sekolah Methodist 5 Medan. Untuk mengetahui pengaruh transparansi relasional berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Methodist 5 Medan. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik pemimpin sekolah satu atap terhadap transparansi relasional. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik pemimpin

sekolah satu atap terhadap kinerja guru melalui transparansi relasional di Sekolah Methodist 5 Medan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data seta penampilan hasil, (Arikunto, 2019:27) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan terhadap suatu populasi atau sampel tertentu sebagai objek penelitian dengan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data, dan analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 7). Penelitian dilakukan di sekolah Methodist 5 Medan. Subjek yang diteliti adalah semua guru di Sekolah Methodist 5 Medan. Pengambilan sampel ini dilaksanakan pada Oktober 2024 sampai November 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru di SD Swasta Methodist 5 yang berjumlah 78 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk penelitian yang dilakukan dengan mengambil populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sampel yang diambil bisa mewakili selutu populasi (Sugiyono, 2010). Metode pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan metode proposive sampling, yaitu Subyek penelitian ini adalah guru yang sudah bekerja minimal 2 tahun, dimana penelitian pengambilan sampel ini dilaksanakan dari tanggal Oktober 2024 sampai November 2024. Menurut Sugiyono (2013: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel adalah banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling. Menurut Sugiyono (2013:85) purposive sampling adalah teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu. Dimana dari keseluruhan populasi guru pengambilan sampel apabila memenuhi kriteria yang ditentukan pada penelitian ini. Kriteria yang dimaksud adalah guru yang sudah mengabdikan minimal 2 tahun mengajar sehingga jumlah sampel yang memenuhi kriteria 52 responden guru. Pada penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Jenis Data

1. Data primer. Menurut Abdullah (2015), data primer adalah data yang peroleh dari sumber pertama dari seorang individu. Sedangkan Sugiyono (2014) mengatakan bahwa data primer merupakan data yang diberikan langsung dari sumber data yang diperoleh dari pengumpul data, dimana data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/ organisasi yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti untuk kepentingan studi dengan cara membagikan kuesioner kepada responden untuk diisi masalah kepemimpinan autentik, kinerja guru dan transparansi relasional. Kuisisioner yang akan disebar harus diuji dahulu agar butir-butir pertanyaan yang disampaikan dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel. Kuisisioner dapat berupa kuisisioner cetak atau online (google form) bila jarak dan waktu yang tidak memungkinkan untuk berinteraksi langsung. Pada penelitian ini digunakan kuesioner online melalui google form.

2. Data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek atau subjek penelitian (Sugiyono, 2013: 308). Data sekunder biasanya data yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan oleh perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber – sumber penelitian yang pernah membahas pemimpin autentik, kinerja guru dan transparansi relasional yang digunakan oleh Perusahaan atau sekolah sebagai sarana penyebar informasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah Teknik pengumpulan data kuisioner yang langsung dibagikan kepada responden. Data yang diperoleh berasal dari data – data yang diukur dari tanggapan responden atas pertanyaan – pertanyaan kepada responden yaitu guru – guru di Sekolah Methodist 5 Medan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner sebagai instrumennya. Menurut Priyono (2016) kuesioner adalah lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku. Penelitian ini mengutamakan data primer dengan berfokus pada penyebaran kuesioner yang berfokus pada pemimpin autentik, kinerja guru dan transparansi relasional di Sekolah Methodist 5. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Priyono (2016) mengungkapkan bahwa Skala Likert berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap responden terhadap pernyataan itu. Indeks ini mengasumsikan bahwa masing – masing kategori memiliki intensitas yang sama. Dalam Skala Linkert, variabel yang nantinya diukur akan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel akan menjadi titik tolak ukur untuk Menyusun item – item instrument berupa pertanyaan – pertanyaan. Pada penelitian ini kuesioner menggunakan skala linkert dimana pernyataan – pernyataan dalam kuisisioner dibuat dengan nilai 1 sampai 5 untuk mewakili pendapat respnden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian adalah penyajian informasi yang diberikan peneliti dengan menunjukkan cara mengolah dan menganalisa suatu topik penelitian yang sistematis dan objektif untuk menguji suatu hipotesis. Penelitian ini untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Model* (PLS-SEM). Pengujian dengan SmartPLS dilakukan dengan analisis jalur, yaitu menganalisa hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika varibel bebasnya mempengaruhi varibel terikat tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Terlebih dahulu perlu menggambarkan model penelitian yaitu menggambarkan beberapa variabel laten dalam peelitian dan memasukkan data kuesioner sebagai indikator ke dalam variabel – variabel laten.

Pengaruh Langsung

Pengaruh Pemimpin Autentik Terhadap Transparansi Relasional

Berdasarkan hasil pengujian model structural (*Inner Model*) pengaruh langsung pemimpin autentik terhadap transparansi relasional memiliki nilai path coeffecien yang besar sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan autentik pemimpin sekolah satu atap maka akan meningkatkan transparansi relasional. Peningkatan satuan pada indikator kepemimpinan autentik pimpinan sekolah satu atap akan meningkatkan nilai dari transparansi relasional. Selain itu, nilai Tstatistik dan p-value menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan autentik pemimpin sekolah satu atap terhadap transparansi relasional afektif positif signifikan. Dilihat dari nilai outhter loading variabel kepemimpinan autentik item indikator yang paling signifikan di Sekolah Methodist 5 adalah Pemimpin bersedia mengakui

kesalah yang dibuatnya, Pemimpin bersifat objektif dan menunjukkan empati terhadap kondisi yang dialami guru. Item tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik yang memimpin sekolah Methodist 5 sangat mempengaruhi transparansi relasional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yihong Long, Xi Yi Xia, Fasheng Cao, Yuan Long (2024) dengan judul *The influence of Authentic Leadership on Teacher performance in Guiyang Public Primary School*. Hasil penelitian menunjukkan efek positif antara kepemimpinan autentik pemimpin sekolah Methodist 5 terhadap dimensi transparansi relasional.

Pengaruh Transparansi Relasional Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian model struktural atau *Inner Model*, pengaruh langsung transparansi relasional terhadap kinerja guru afektif memiliki nilai *path coefficient* yang positif. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi transparansi relasional maka akan meningkatkan nilai kinerja guru. Peningkatan satuan pada indikator transparansi relasional akan meningkatkan nilai kinerja guru. Nilai Tstatistik dibawah 1.96 dan p-value melebihi 0.05 menunjukkan bahwa transparansi relasional tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di sekolah Methodist 5 Medan. Dari nilai outer loading variabel transparansi relasional seperti pemimpin bersedia mengakui kesalahan yang dibuatnya, pemimpin bersifat objektif terhadap guru, pemimpin memberi teguran dan bimbingan kepada guru serta pujian kepada guru berprestasi dan pemimpin menunjukkan empati terhadap kondisi yang dialami guru hanya menjadi tindakan yang dilaksanakan tanpa kesadaran dari dalam guru maka transparansi relasional tidak dapat mendukung kinerja guru yang baik di sekolah Methodist 5 Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erikson Turnip, Putri Mega Desian (2023) yang berjudul *Pengaruh Pemimpin Autentik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Peran Mediasi Work Engagement dan Komitmen Efektif* dengan hasil Peningkatan kepemimpinan autentik pemimpin sekolah Methodist 5 tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tetapi work engagement dan komitmen afektif ditemukan memediasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemimpin Autentik Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian model struktural atau *Inner Model*, pengaruh langsung Pemimpin autentik terhadap kinerja guru afektif memiliki nilai *path coefficient* yang besar. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi pemimpin autentik maka akan meningkatkan nilai kinerja guru. Peningkatan satuan pada indikator pemimpin autentik akan meningkatkan nilai kinerja guru. Selain itu nilai Tstatistik dan p-value menunjukkan bahwa pengaruh langsung pemimpin autentik terhadap kinerja guru efektif positif signifikan. Dari nilai outer loading variabel pemimpin autentik, item indikator yang paling signifikan adalah pemimpin memegang teguh disiplin kerja, pemimpin menerima keritikan dari guru, pemimpin memberikan motivasi kepada guru dan cepat tanggap terhadap informasi untuk pengembangan sekolah. Sikap pemimpin yang memegang teguh disiplin kerja serta mau menerima keritikan dari guru, memberikan motivasi kepada guru serta menunjukkan sikap cepat tanggap terhadap informasi untuk pengembangan sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru karena gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru. Secara analisis kepemimpinan autentik mempengaruhi kinerja guru sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hada Hayata (2022) yang berjudul *Pengaruh Pemimpin Otentik dan Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Bekasi*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin otentik dan lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Kota Bekasi.

Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini adalah Pengaruh Pemimpin Autetik terhadap Kinerja Karyawan melalui transparansi relasional. Berdasarkan hasil pengujian tidak langsung, pengaruh pemimpin autentik terhadap kinerja guru melalui transparansi relasional memiliki nilai Tstatistik positif yang rendah. Nilai Tstatistik kurang dari standar dan p-value melebihi dari standar. Walaupun secara pengujian pengaruh langsung terdapat pengaruh positif antara pemimpin autentik dengan kinerja guru melalui transparansi relasional namun dari pengujian tidak langsung dapat disimpulkan transparansi relasional secara komitmen afektif tidak memediasi pengaruh pemimpin autentik terhadap kinerja guru. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erikson Turnip dan Putri Mega Desima (2023) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Autetik terhadap Kinerja Karyawan melalui Peran Mediasi Work Engagement dan Komitmen Efektif. Hasil dari penelitian menunjukkan kepemimpinan autentik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi work engagement dan komitmen afektif memediasi pengaruh pemimpin autentik terhadap kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan di Papua.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini adalah: Kepemimpinan autentik pemimpin sekolah satu atap secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap transparansi relasional. Kepemimpinan autentik pemimpin sekolah satu atap secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Transparansi relasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja guru karena dimensi transparansi relasional tidak akan berpengaruh bila tidak dilakukan dengan dimensi yang lain. Kepemimpinan autentik pemimpin sekolah satu atap secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui transparansi relasional.

Implikasi Teoritis

1. Penguatan teori hubungan antara kepemimpinan autentik pemimpin sekolah satu atap, kinerja guru dan transparansi relasional. Penelitian ini memberikan bukti empiris yang mendukung teori-teori yang telah ada mengenai hubungan yang positif antara kepemimpinan autentik, kinerja guru dan transparansi relasional. Hasil penelitian ini diharapkan memperkuat kedua variabel tersebut saling terkait dan mempengaruhi satu sama lainnya.
2. Peran Mediasi Transparansi Relasional. Temuan bahwa transparansi relasional tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan autentik pemimpin satu atap dengan kinerja guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa transparansi relasional sebagai salah satu dimensi kepemimpinan autentik tidak dapat dipisah dari dimensi pemimpin autentik yang lainnya untuk memberi pengaruh yang langsung terhadap kinerja guru.
3. Peran Langsung Pemimpin Autetik. Temuan bahwa kepemimpinan autentik memiliki pengaruh langsung terhadap transparansi relasional dan kinerja guru menunjukkan bahwa kompleksitas hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik pemimpin sekolah satu atap memiliki pengaruh kuat dan langsung terhadap transparansi relasional dan kinerja guru.

Implikasi Praktis

1. Pentingnya Karakter Kepemimpinan Autetik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin autentik dapat berdampak positif pada kinerja guru dan juga transparansi relasional. Oleh

karena itu sekolah atau organisasi pendidikan perlu pemimpin yang memiliki karakter pemimpin autentik yang memiliki dimensi kesadaran diri, internalisasi perspektif moral, pemrosesan seimbang dan transparansi relasional.

2. Fokus pada Komitmen Afektif. Untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah perlu memperhatikan aspek eksternal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu pemimpin. Dengan memperhatikan karakter pemimpin, sekolah dapat pemimpin menjadi contoh dan motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Pengembangan Program Pengembangan Profesional. Program pengembangan profesional yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan keterampilan guru, maka dapat meningkatkan kinerja guru secara langsung.
4. Evaluasi Berkala. Sekolah perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja guru, kepemimpinan autentik untuk memastikan upaya – upaya yang dilakukan memberikan hasil yang optimal.

Keterbatasan

Keterbatasan pada instrument penelitian dimana pertanyaan dalam kuesiona yang digunakan belum sepenuhnya mencakup semua dimensi dari indikator penelitian. Hal ini berpotensi membatasi kedalaman pemahaman terhadap variabel yang diteliti.

Saran

1. Saran Untuk Sekolah
 - a. Pemimpin sekolah perlu mendengarkan pendapat dari guru, serta pemimpin perlu memberikan motivasi kepada guru. Hal ini perlu dilakukan dalam kegiatan sekolah seperti pada rapat guru, atau pada pertemuan lainnya.
 - b. Pemimpin sekolah perlu menunjukkan konsistern tindakannya sesuai keyakinan dalam mengambil tindakan dan keputusan. Hal ini perlu dilakukan dalam setiap tindakan yang diambil atau dilakukan di sekolah.
 - c. Pemimpin bersedia mendengarkan pandangan yang bertentangan dengan padangannya sebelum mengambil keputusan. Hal ini dapat dilakukan dalam rapat guru maupun dalam pertemuan pribadi dengan guru.
 - d. Peningkatan kinerja guru dengan program pelatihan berkala untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru. Pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan.
 - e. Pengaktifan kembali program mentoring untuk memberikan dukungan dan bimbingan kepada guru, terutama guru baru.
2. Saran Bagi Penelitian Lanjutan
 - a. Penelitian lanjutan dapat menggunakan variabel yang sama dan ditambah variabel lain yang belum ada di penelitian ini dengan sekolah yang memiliki karakteristik serupa dengan jumlah obyek penelitian lebih dari satu sekolah.
 - b. Penyampaian kuisisioner menggunakan google form sangat efektif dengan adanya batasan waktu dan checklist yang diberikan kepada pihak yang ditunjuk sebagai perwakilan dari obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah,W,. Hartono, J,. 2015. *Partial Least Square (PLS). Artikel Citation*, Penerbit Andi, Yogyakarta. 22.103-150.
- Ahmad, F,. 2024. *Defenisi Kepemimpinan Menurut Para Ahli*, kauzinet, bogspot.com.redesamudera.id. March,30,2024.

- Arpen, F.,2023. *Pengaruh Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Guru pada SD Negeri di Kecamatan Padang Jaya Bengkulu Utara*, Mapen. 17(2).51-54.
- Asbari, M.,Novitasari,D.,2021.*Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Mentalitas Siap Berubah dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu*,Business Managemen Journal. STMIK Insan Pembangunan.17(1).73-88.
- Avalio,B,J., Gardner,W,L.,2005. *Autehentic Leadership Development; Getting to the Root of Positive forms of Leadership*, Leadership Quarerly.16(3)38-315
- Ayu,D,K,P.,Nani,I. 2017.*Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*,2(2).204
- BPS Indonesia.2024.<https://pbs.go.id/id/statistis-tabel>,Februari,21,2024
- Cahyo,H,S.,Rini,S.,2020. *Kinerja Guru dan Faktor Yang Mempengaruhinya*, Jurnal Pendidikan Rokania.7(1).1-14
- Data Pokok Pendidikan.2024.<https://dapo.dikdasmen.go.id>, Oktober,15,2024
- Dewi.2020.*Pengaruh Profeionalisme dan Disiplin Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar*,Elementary,8(10).286
- E,Sutrisno.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Kencana Prenada Media Grup.Jakarta.9.
- Erikson,T., Putri, M.,D.,2023. *Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Peran Mediasi Work Engagement dan Komitmen Efektif*, Jurnal Ilmiah Indonesia. 8(10)170-185.
- Hada,H.,2022. *Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Lingkungan kerja Guru SMP Negeri Kota Bekasi*,Repository.Jurnal Pendidikan.13(1).689-697 <https://peraturan.bpk.go.id/Detail/43920/00-no-20-tahun-2003>,Oktober,10,2024
- Leonardus,J.,2024.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*,Journal Of Science and Social Research.7(4).1396-1403
- M,Ulumudin.2020.*Efek Interaksi Kepemimpinan Otentik-Kepercayaan Pada Pemimpin Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependiidkan STAI AT Tahdzib Jombang*.8(2).155-174
- Manora.2024.*Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan STAI Bumi Silampari Lubuklinggau*,Edification.1(1).124
- Marish,Komariah.Bakar.2016.*Kepemimpinan Transformational Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah*, Universitas Pendidikan Indonesia.13(2).173-187.
- Nahdi,H.Risma,R.,Ummu,S.,2022. *Pengaruh Kepemimpinan Autentik Kepala Madarasah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Efektifitas Program Pembelajaran*, Khazanah Akademia.6(10).17-22
- Nur Ainun,N.,2020.*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Autentik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Combiphar Yogyakarta*, Univeristas Islam Indonesia.70-119.
- Priyono.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*,Siptama Publishing.Teddy Chandra.2008.96
- Rif'atin,H.,Lalu, K,H.,2022.*Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Disiplin Guru SMKN-1 Gunung Sari*, Palapa.2(10).335-343
- Rina,Y.,Rudi,I,M,A,N.,Hasyim,.,Pedi,R.,Sovi,S.,Alfi,R.,Febrianty.2021.*Kinerja Karyawan*,Widiana.Bakti Persada Bandung.Scopus ID 57215717989.1.26
- S,Surwiti.2022.*Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Efektifitas Kerja Guru*,Edum Jurnal.5(1).91-105
- Srarifah,N,A.,F,A,Rahmania.,2020.*Kepemimpinan Autentik dan Keterikatan Kerja Karyawan Millenial*, Universitas Islam Indonesia,Yogyakarta, 130-136.
- Sugiyono. 2013.*Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif,Dan R & D*.CV Alfabet.19
-

- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Raja Grafindo. Jakarta.p75
- Walumbwa, F,O,. Avolio,B,J,.Gardner,W,.Wernsing,T,S,.Peterson,S,J,.2008, *Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-based measure* ,*Juornal of Management*.34(1). 89-126
- Yihon,L.Yi,X.Fasheng,C.Yuang,L.2024.*The Influence Of Authentic Leadershipon Teacher Performance in Guinyang Public Primary School*, *Studies in Educational Evaluation*. China. September,3,4-10
- Zaenal,A. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kinerja Guru SMP Nan Ana Kecamatan Pamijahan*, *Reslaj*.3(2).199-206