



## **PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KINERJA GURU**

**Siti Zulaichah, Didit Darmawan**  
[zulaichah.263@gmail.com](mailto:zulaichah.263@gmail.com)

### **Abstrak**

Kinerja guru dapat ditingkatkan jika ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula penempatan guru pada bidang tugasnya. Kinerja guru merupakan keberhasilan guru untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja guru beserta faktor-faktor lain. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap kinerja guru. Makin kuat pengaruh kepemimpinan autentik kepala sekolah maka kinerja yang dihasilkan oleh guru makin tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja para guru diharapkan adanya peningkatan indikator-indikator dari kepala sekolah.

**Kata kunci:** kepemimpinan autentik, kinerja guru, kualitas pengajaran

### **Pendahuluan**

Pendidikan yang berkualitas merupakan fondasi utama bagi kemajuan suatu bangsa. Suatu negara harus fokus pada pembenahan dan pembaruan di bidang pendidikan untuk kemajuan nasional (Surahmah *et al.*, 2024). Kualitas pendidikan berhubungan langsung dengan peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif (Azizah & Darmawan, 2024; Imanuddin *et al.*, 2024). Peningkatan mutu pendidikan harus diarahkan dengan jelas karena kualitas pendidikan ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlibat di proses tersebut terutama para pendidik (Nafisa & Darmawan, 2025). Menurut Romli dan Darmawan (2025), guru memiliki peran krusial untuk menentukan pencapaian kualitas pendidikan. Kualitas pengajaran secara langsung memengaruhi hasil belajar siswa dan berdampak pada perkembangan masyarakat secara keseluruhan (Hutomo *et al.*, 2012). Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal menjadi salah satu indikator mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu (Hasanah, 2010). Kinerja guru dikatakan oleh Anam dan Darmawan (2024) sebagai sejauh mana seorang guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di pendidikan dengan efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Madjid (2016), kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dari segi perencanaan program pengajaran, pelaksanaan program pembelajaran, serta evaluasi program pembelajaran. Indikator-indikator untuk mencapai prestasi guru untuk melaksanakan tugas-tugas pembelajaran disebutkan oleh Satriadi (2016), yakni kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial. Guru yang memiliki kinerja

tinggi memiliki kemungkinan untuk berhasil meningkatkan hasil belajar siswa dan menciptakan suasana pembelajaran yang positif dan mendukung perkembangan siswa (Mardikaningsih *et al.*, 2022; Fachruddin *et al.*, 2023). Kinerja yang maksimal membutuhkan dukungan yang berasal dari fasilitas dan kurikulum baik serta dari faktor kepemimpinan yang efektif di lingkungan sekolah.

Mushtofa *et al.* (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan di sekolah memegang peran penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi para guru. Kepemimpinan autentik menjadi salah satu model kepemimpinan yang dianggap mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Menurut Walumbwa *et al.* (2018), kepemimpinan autentik yakni sebagai pola perilaku seorang pemimpin yang tertuju pada kapasitas psikologis yang positif dan iklim etika positif untuk kesadaran diri, internalisasi nilai moral, pengelolaan informasi yang seimbang, serta adanya transparansi hubungan antara atasan dan bawahan sebagai upaya membina pengembangan diri yang positif (Sudiana, 2024; Ismaya *et al.*, 2023). Kepemimpinan autentik berfokus pada pemimpin yang jujur, transparan, dan konsisten pada sikap dan tindakan. Pemimpin yang autentik mampu menunjukkan integritas dan perhatian yang tulus terhadap perkembangan guru dan siswa yang pada gilirannya dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja guru (Rosmayanti *et al.*, 2022). Lima indikator dari pemimpin autentik yang dikemukakan oleh George (2007), yakni 1) Mengejar tujuan dengan penuh semangat; 2) Bertindak dengan nilai-nilai yang kokoh; 3) Memimpin dengan hati; 4) Menciptakan hubungan yang langgeng; dan 5) Menunjukkan disiplin diri. Kepemimpinan autentik dapat mendorong para guru untuk terus mengembangkan diri, meningkatkan kualitas pengajaran, dan lebih berkomitmen terhadap tujuan pendidikan yang lebih luas. Kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai kejujuran, keadilan, dan empati juga memungkinkan para guru merasa lebih dihargai dan didukung untuk menjalankan tugasnya (Masnawati & Darmawan, 2022).

Kinerja guru termasuk salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Peningkatan kinerja guru salah satunya dapat dicapai dari dukungan pimpinan sekolah. Pemimpin yang autentik mampu menciptakan hubungan yang lebih kuat dan saling percaya antara dirinya dengan para guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pengajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pentingnya kepemimpinan autentik untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan kinerja guru serta memberikan rekomendasi bagi pengembangan kepemimpinan di lingkungan pendidikan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan studi literatur yang bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan autentik terhadap kinerja guru. Studi literatur yang digunakan mencakup kajian teoritis, referensi, dan berbagai literatur ilmiah yang relevan dengan fokus penelitian. Data yang dikumpulkan bersifat deskriptif dan bersumber dari berbagai artikel, jurnal, serta situs web yang dipilih berdasarkan keterkaitan dengan topik penelitian, kualitas akademik, dan kesesuaian kerangka teoritis yang digunakan. Penelitian ini berfokus pada dua variabel utama, yakni kepemimpinan autentik sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel

terikat. Analisis data dilakukan secara kualitatif-deskriptif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

### Hasil dan Pembahasan

Kinerja guru menjadi topik yang menarik untuk dikaji. Kualitas pengajaran pada proses pendidikan dimulai dari kinerja yang ditunjukkan oleh guru (Arifin & Darmawan, 2021). Kualitas pengajaran yang baik berdampak pada kualitas pendidikan (Akmal *et al.*, 2015; Masnawati *et al.*, 2024). Sumber daya manusia yang unggul dapat dibentuk melalui pendidikan yang berkualitas (Wanti & Darmawan, 2024). Menurut Anam dan Darmawan (2024), kinerja guru dapat dikatakan sebagai akar berjalannya pengajaran yang mempengaruhi kualitas pendidikan dapat meningkat dengan berbagai faktor salah satunya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan autentik yang mengedepankan integritas, transparan, konsisten pada sikap dan tindakan, serta mampu menunjukkan perhatian yang tulus diketahui dapat meningkatkan kinerja guru. Beberapa studi terdahulu telah teridentifikasi sebagai sumber kajian di penelitian ini. Hasil dari penelusuran di Google Scholar menemukan sebanyak 10 karya tulis ilmiah dengan topik terkait.

1. Zaenal Abidin dan Edi Abdul Latif (2021)  
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja guru di SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan Bogor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket. Sampel yang digunakan adalah 20 guru. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan berupa regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
2. Sugi, Achmad Slamet, dan S. Martono (2018)  
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan otentik, keadilan organisasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMK N 17 Temanggung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik regresi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di SMK N 17 Temanggung. Sampel menggunakan *purposive sampling* dan didapat sebanyak 47 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sedangkan kepemimpinan otentik tidak berpengaruh signifikan.
3. Helvin Claranzia (2022)  
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan authentic, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara secara parsial dan simultan. Populasi pada penelitian ini sebanyak 70 orang guru yang juga dijadikan sampel. Penelitian kuantitatif ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, korelasi sederhana, korelasi parsial, korelasi ganda, dan regresi ganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan authentic, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru.

4. Risma Rosmayanti (2022)  
Penelitian ini bertujuan untuk mengukur berapa besar pengaruh pentingnya kepemimpinan autentik sebagai alternatif kepemimpinan disekolah untuk meningkatkan kinerja guru untuk mewujudkan efektivitas program pembelajaran. Metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, survei, wawancara, dan studi dokumentasi. Populasi penelitian ini berjumlah 54 dengan 50 orang tenaga pendidik dan empat orang kepala sekolah di MI Al-Khoirriyah 1, 2, 3, dan 4 Karangpawitan Garut. Kepemimpinana autentik kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan efektivitas program pembelajaran.
5. Yihong Long, Yi Xia, Fasheng Cao, dan Yuan Long (2024)  
Penelitian ini bertujuan meneliti dampak kepemimpinan otentik terhadap kinerja guru sekolah dasar di Cina dengan fokus khusus pada peran mediasi perspektif moral yang terinteralisasi, proses yang seimbang, dan transparansi relasional. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* survei. Sebanyak 396 guru sekolah dasar dari 18 sekolah dasar negeri di Guiyang, Cina dipilih sebagai sampel dengan menggunakan teknik *cluster sampling*. PLS-SEM digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara signifikan meningkatkan kinerja guru.
6. Nyoman Sudiana (2024)  
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis determinasi dari kepemimpinan autentik, supervisi akademik, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah penggerak. Populasi penelitian ini 400 guru di Sekolah Penggerak SMP Negeri di Kabupaten Buleleng. Penentuan sampel menggunakan teknik proporsional *random sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 229 orang. Data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial multivariat SEM-PLS. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan autentik, supervisi akademik, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
7. Julita Dewi, Iis Marsithah, dan Sari Rizki (2024)  
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) hubungan langsung antara budaya organisasi dan kinerja guru; 2) langsung hubungan antara gaya kepemimpinan otentik dan kinerja guru; 3) hubungan budaya organisasi, melalui prestasi motivasi, dan kinerja guru; 4) hubungan antara otentik gaya kepemimpinan, melalui motivasi berprestasi, dan guru pertunjukan; 5) hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja guru. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakn di SMP Kabupaten Aceh Tengah, yakni SMPN 4 Takengon, SMP IT Cendikia Takengon, dan SMP IT Al-Azhar. Populasi penelitian 107 guru dengan pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sedangkan analisis data menggunakan korelasi pearson product moment dan analisis regresi linear berganda. Hasil keseluruhan tujuan penelitian adalah berpengaruh sedang terhadap kinerja guru.

8. Agus Purwanto, Ardian Sopa, Riza Primahendra, Sekundina Williana Kusumaningsih, dan Rudy Pramono (2020)  
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transactional, transformational, authentic dan authoritarian terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kudus, Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *field research*. Teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui pendistribusian kuesioner elektronik online kepada para guru secara *random sampling* sebanyak 210 guru. Analisis data menggunakan SEM (Structural Equation Model) program LISREL versi 8.70. Hasil analisis dan pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan authoritarian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Sedangkan gaya kepemimpinan transformational dan autentik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah di Kudus Jawa Tengah.
9. Komang Intan Permatasari, I Made Yudana, dan I Nyoman Natajaya (2021)  
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan autentik, supervisi akademik, etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Singaraja. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto*. Sampel diambil berjumlah 30 dari 60 orang guru yang diambil dengan *random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dan korelasi parsial. Hasil analisis data disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan dari kepemimpinan autentik, supervisi akademik, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan.
10. Hada Hayata, Sugiarto, dan Siti Rochanah (2022)  
Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk membuktikan bahwa kepemimpinan otentik dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Kota Bekasi. Teknik analisis regresi linear berganda digunakan. Populasi pada penelitian ini sebesar 306 guru dan diambil sampel dengan rumus Slovin sehingga berjumlah 75 guru. Instrumen yang digunakan berupa angket. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan otentik dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan.

Tabulasi dari studi tersebut ditunjukkan pada tabel 1. Dari berbagai penelitian, secara jelas bahwa kepemimpinan autentik kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abidin dan Latif (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Rosmayanti (2022) membuktikan bahwa kepemimpinan autentik kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan efektivitas program pembelajaran. Long *et al.* (2024) juga menemukan hal serupa pada sekolah dasar di Cina. Ketiga penelitian menunjukkan adanya korelasi yang positif dari kedua variabel. Artinya semakin kuat tingkat kepemimpinan autentik kepala sekolah, semakin tinggi kinerja guru yang di capai. Djazilan dan Darmawan (2022) menegaskan bahwa guru yang merasa dihargai dan diberdayakan oleh pemimpin cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dari segi pengajaran dan pengembangan diri.

**Tabel 1. Studi tentang Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Kinerja Guru**

Peneliti	Lokasi Penelitian	Fokus Penelitian	Temuan Utama
Zaenal Abidin dan Edi Abdul Latif (2021)	SMP Man Ana Bogor	Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja guru	Kepemimpinan autentik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Sugi, Achmad Slamet, dan S. Martono (2018)	SMK N 17 Temanggung	Pengaruh kepemimpinan autentik, keadilan organisasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru	Kepemimpinan autentik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Helvin Claranzia (2022)	SMP N 2 Kuta Utara	Pengaruh kepemimpinan autentik, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru	Kepemimpinan autentik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Risma Rosmayanti (2022)	MI Al-Khoiriyyah Garut	Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja guru dan efektivitas program pembelajaran	Kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan efektivitas program pembelajaran
Yihong Long, Yi Xia, Fasheng Cao, dan Yuan Long (2024)	Sekolah dasar negeri di Cina	Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja guru	Kepemimpinan autentik secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru
Nyoman Sudiana (2024)	Sekolah Penggerak SMPN 1 Buleleng	Pengaruh kepemimpinan autentik, supervisi akademik, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	Kepemimpinan autentik, supervisi akademik, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Julita Dewi, Iis Marsithah, dan Sari Rizki (2024)	SMP Se-Kabupaten Aceh Tengah	Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan autentik, motivasi berprestasi terhadap kinerja guru	Budaya organisasi, kepemimpinan autentik, motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Agus Purwanto, Ardian Sopa, Riza Primahendra, Sekardina Williana Kusumaningsih, dan Rudi Pramono (2020)	Madrasah Tsanawiyah di Kudus, Jawa Tengah	Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, autoritarian, transformasional, dan autentik terhadap kinerja guru	Kepemimpinan autentik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Komang Intan Permatasari, I Made Yudana, dan I Nyoman Natajaya (2021)	SMPN 6 Singaraja	Pengaruh kepemimpinan autentik, supervisi akademik, etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	Kepemimpinan autentik, supervisi akademik, etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Hada Hayata (2022)	SMPN Kota Bekasi	Pengaruh kepemimpinan otentik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru	Kepemimpinan otentik dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Namun, penelitian oleh Purwanto *et al.* (2020) yang meneliti empat gaya kepemimpinan (transaksional, autoritarian, transformasional, dan autentik) menemukan bahwa kepemimpinan autentik tidak memberikan pengaruh signifikan. Hal yang sama ditemukan oleh Sugi *et al.* (2018) bahwa diantara keadilan organisasi, motivasi berprestasi, dan kepemimpinan autentik, yang memberikan tidak memberikan pengaruh signifikan adalah kepemimpinan autentik. Salah satu faktor yang menjadikan kepemimpinan autentik tidak signifikan terhadap kinerja guru adalah perbedaan persepsi antara pemimpin dan guru mengenai apa yang dimaksud dengan kepemimpinan autentik. Pemimpin yang tidak sepenuhnya memahami kepemimpinan autentik dapat menyebabkan ketidakjelasan dan kebingungan di kalangan guru. Kondisi eksternal seperti kekurangan sumber daya, beban kerja yang berlebihan, atau masalah sosial ekonomi yang dihadapi guru dapat menghalangi pengaruh positif kepemimpinan ini (Sinambela *et al.*, 2014; Darmawan *et al.*, 2021). Dengan kata lain, meskipun kepemimpinan autentik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, pengaruhnya terhadap kinerja guru tidak selalu dapat terlihat secara langsung atau signifikan tanpa adanya faktor-faktor lain yang mendukung.

Penelitian yang dilakukan oleh Suidiana (2024) memberikan eksplorasi bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor supervisi akademik, budaya akademik, dan motivasi kerja yang dimiliki guru selain dari kepemimpinan autentik. Permatasari *et al.* (2021) juga menemukan hal serupa bahwa faktor supervisi akademik, etos kerja, dan motivasi kerja memiliki kinerja guru selain kepemimpinan autentik. Penelitian lain oleh Dewi *et al.* (2024) menemukan bahwa budaya organisasi turut berperan mempengaruhi kinerja guru bersama dengan kepemimpinan autentik. Peneliti ini juga menemukan bahwa motivasi berprestasi memperkuat pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan autentik terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Hayata *et al.* (2022) menemukan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

guru dengan faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan autentik. Korelasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru juga ditemukan oleh Claranzia (2022) dengan fokus penelitian kepemimpinan autentik, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasi. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terikat, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Darmawan *et al.*, 2018;). Dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor internal meliputi motivasi kerja, etos kerja, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasi. Faktor eksternal meliputi supervisi akademik, budaya akademik, budaya organisasi, dan keadilan organisasi. Kepemimpinan autentik tetap menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru.

Sejalan dengan teori kepemimpinan autentik yang dikembangkan oleh George (2003) bahwa kepemimpinan yang autentik berfokus pada kejujuran, integritas, dan konsistensi antara nilai-nilai pribadi seorang pemimpin dengan tindakannya. Pemimpin yang autentik mampu membangun hubungan yang kuat dengan anggota timnya, memberi dukungan, dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Menurutnya, kepemimpinan autentik didasarkan pada kesadaran diri yang mendalam, transparansi dalam hubungan, serta pengambilan keputusan yang seimbang. Pemimpin yang autentik berfokus pada membangun hubungan yang tulus dengan timnya sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan kinerja individu di organisasi. Pada ranah pendidikan, penerapan kepemimpinan autentik dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen guru terhadap sekolah serta memfasilitasi perkembangan kemampuan mereka yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mengajar. Teori ini menghubungkan kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai autentik dan transparan dengan lingkungan kerja yang positif sehingga mendukung peningkatan kualitas kerja, yakni kinerja guru.

Kinerja guru dapat dikatakan sebagai salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kualitas pendidikan sekolah. Kinerja ini mencakup aspek kemampuan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, interaksi dengan siswa, serta pengelolaan kelas yang efektif (Masnawati *et al.*, 2023; Wahyudi *et al.*, 2018). Guru yang memiliki kinerja tinggi mampu menciptakan lingkungan belajar yang dinamis, menginspirasi siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka, serta melakukan evaluasi dan refleksi diri untuk peningkatan kemampuan (Masnawati & Hariani, 2023; Rofiuddin & Masnawati, 2024). Kinerja guru juga ditandai dari seberapa efektif mereka beradaptasi dengan perubahan kurikulum, teknologi pendidikan, dan tuntutan sosial yang berkembang (Sulipah & Mardikaningsih, 2023). Masnawati dan Kurniawan (2023) menjelaskan bahwa guru berkinerja baik dapat memanfaatkan berbagai metode pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan siswa serta mengintegrasikan teknologi untuk meningkatkan keterlibatan dan hasil belajar. Dedikasi yang kuat dari guru terhadap pengembangan karakter dan nilai-nilai moral siswa sebagai bagian penting dari pendidikan dapat menjadi indikasi kinerja tinggi.

Berdasarkan hasil studi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Pemimpin autentik yang memiliki kesadaran diri, transparansi dalam hubungan, dan pengambilan keputusan yang seimbang berdampak pada lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi para guru untuk berprestasi lebih tinggi. Pemimpin yang autentik mampu membangun hubungan yang saling percaya dengan guru berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang positif dan kondusif. Kepemimpinan

yang berbasis pada nilai-nilai moral yang kuat serta komunikasi yang terbuka dan jujur dapat mengurangi konflik dan meningkatkan rasa saling menghargai. Guru yang merasa dihargai dan didukung oleh pemimpinnya menjadi lebih semangat menjalankan tugas mengajar dan lebih peduli terhadap perkembangan siswa. Kepercayaan yang diberikan pemimpin juga meningkatkan rasa tanggung jawab para guru terhadap kualitas pendidikan yang mereka berikan. Pengambilan keputusan yang seimbang oleh pemimpin autentik juga memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Para guru dapat merasa dilibatkan pada proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kebijakan sekolah dan program pendidikan. Guru yang merasa dihargai pendapatnya lebih cenderung bekerja dengan lebih baik dan inovatif untuk mengembangkan metode pengajaran yang efektif. Kepemimpinan autentik juga berperan membangun budaya sekolah yang beretika dan mendukung perkembangan pribadi guru. Pemimpin yang menegakkan prinsip moral yang kuat dan konsisten dengan nilai-nilai yang mereka anut mampu menjadi teladan bagi guru. Hal ini menciptakan budaya yang mendukung pengembangan kemampuan guru serta memberikan ruang bagi mereka untuk berkolaborasi, berbagi pengetahuan, dan meningkatkan kinerja secara kolektif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan autentik memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan yang berdasarkan pada kejujuran, integritas, dan komunikasi terbuka dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan motivasi guru, serta mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik saat mengajar. Implikasi pada penelitian ini yakni kepala sekolah atau pemimpin pendidikan perlu mengadopsi prinsip kepemimpinan autentik untuk meningkatkan kinerja guru. Penerapan kepemimpinan autentik meningkatkan kinerja individu guru dan menciptakan budaya kerja yang positif dan kolaboratif di lingkungan pendidikan.

## Penutup

Kepemimpinan autentik berdasarkan hasil penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kepemimpinan autentik dapat mendukung dan memberikan ruang bagi guru untuk melakukan perubahan dan hal-hal baru untuk meningkatkan pekerjaan. Makin kuat kepemimpinan autentik makin tinggi nilai kinerja yang dihasilkan guru. Faktor internal dan faktor eksternal yang dieksplorasi pada penelitian ini perlu untuk dijadikan pertimbangan. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan dapat mempertimbangkan untuk menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk membangun hubungan yang saling percaya dengan guru.

## Daftar Pustaka

- Abidin, Z., & Latif, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Kinerja Guru SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan Bogor. *RESLAJ: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 199-206.
- Akmal, D. K., Darmawan, D., & Wardani, A. (2015). *Manajemen Pendidikan*. IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Anam, R. C., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTS Nurul Ikhlas Sidoarjo. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, 4(3), 86-92.

- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengembangan Kinerja Guru Ditinjau dari Variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 24–32.
- Azizah, C., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh Budaya Literasi terhadap Prestasi Belajar Siswa Setingkat Sekolah Menengah Atas. *PENSA*, 6(3), 1-19.
- Bass, B. M., Stogdill, R. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. The Free Press, New York.
- Claranzia, H. (2022). Kontribusi Kepemimpinan Authentic, Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara. *Tesis*, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Darmawan, D., Hariani, M., & Sinambela, E. A. (2018). *Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Arifin, S., Sinambela, E. A., Putra, A. R. (2021). Studi tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja Terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 9(2), 516-530.
- Dewi, J., Marsithah, I., & Rizki, S. (2024). Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Authentic Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Research and Development Journal of Education*, 10(2), 1003-1012.
- Djazilan, M. S., & Darmawan, D. (2022). Komunikasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Motivasi dan Kinerja Guru. *Journal on Teacher Education*, 4(2), 1065–1077.
- Fachruddin, A., Darmawan, D., & Eddine, B. A. S. (2023). Satisfaction of MI Darul Ulum Tambakrejo Waru Sidoarjo Teachers: The Role of Work Environment and School Compensation. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(2), 1317–1323.
- Fahmy, A. R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK di Kota Yogyakarta. *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fakhrunnisa, R., & Fitriana, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kinerja Guru di SMK Mandala. *JEALO*, 2(2), 11-19.
- George, B. (2003). *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting*. Jossey-Bass, New Jersey.
- George, B. (2007). *True North: Discover Your Authentic Leadership*. Jossey-Bass, New Jersey.
- 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.
- Hayata, H., Sugiarto, & Rochanah, S. (2021). The Influence of Authentic Leadership and Work Environment on Teachers Performance. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 13(1), 689-697.
- Hutomo, S., Akhmal, D., Darmawan, D., & Yuliana. (2012). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Addar Press, Jakarta.
- Imanuddin, F., Aliyah, N. D., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh Kemandirian Belajar, Fasilitas Belajar, dan Kompetensi Guru Terhadap Efektivitas Belajar Siswa-siswi SMK Teknik PAL Surabaya. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 22(2), 204-213.
- Ismaya, B., Sutrisno, S., Darmawan, D., Jahroni, J., & Kholis, N. (2023). Strategy for Leadership: How Principals of Successful Schools Improve Education Quality. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 247–259.

- Long, Y., Xia, Y., Cao, F., & Long, Y. (2024). The Influence of Authentic Leadership on Teacher Performance in Guiyang Public Primary Schools. *Studies in Educational Evaluation*, 83, 101400.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru, Yogyakarta.
- Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., & Mendrika, V. (2022). The Role of Work Motivation, Competency, and Professionalism on Teacher Performance. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(1), 250–255.
- Masnawati, E., & Darmawan, D. (2022). School Organization Effectiveness: Educational Leadership Strategies in Resource Management and Teacher Performance Evaluation. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 43–51.
- Masnawati, E., & Hariani, M. (2023). Impact of Leadership, Discipline, and Organizational Commitment on the Effectiveness of Teacher Work. *Bulletin of Science, Technology, and Society*, 2(2), 20–24.
- Masnawati, E., & Kurniawan, Y. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Instruksional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Kota Malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 30-39.
- Masnawati, E., Hariani, M., Mardikaningsih, R., Nurhasanah, N., & Sulipah, S. (2024). Management of Islamic Education Institution in the Era of Globalization: An Analysis of Quality, Resources, and Social Dynamics. *Bulletin of Science, Technology, and Society*, 3(3), 35-42.
- Masnawati, E., Kurniawan, Y., Djazilan, M. S., Hariani, M., & Darmawan, D. (2023). Optimalisasi Kinerja Akademik Melalui Efikasi Diri, Motivasi Akademik, dan Sumber Daya Teknologi Informasi dan Komunikasi. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(11), 463–471.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Pendidikan: Konsep, Teori, dan Praktik*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mushtofa, M. A. R., Masnawati, E., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Rofesionalisme Terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Tanbihul Ghofilin Al Mustofa Sidoraharjo Kedamean. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 24(3), 72-78.
- Nafisa, N. N. I., & Darmawan, D. (2025). Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Pembentukan Karakter Setingkat Sekolah Menengah Atas. *Karakter: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam*, 2(2), 307-321.
- Nasrum, A., & Kismo, G. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Autentik pada Kinerja Guru SMA Negeri 1 Bulukumba. *Tesis*, Universitas Gadjah Mada.
- Permatasari, K. I., Yudana, I. M., & Natajaya, I. N. (2021). Contribution of Authentic Leadership, Academic Supervision, Work Ethic and Work Motivation to the Performances of Teachers of SMP Negeri 6 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 12(2), 182-191.
- Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic, dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kudus. *Al-Tanzim*:

- Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 70-80.
- Rofiduddin, A. N., & Masnawati, E. (2024). Kompetensi Guru dalam Perspektif Undang-undang No. 14 Tahun 2005: Kajian Terhadap Keselarasan dengan Prinsip-prinsip Al-Qur'an. *Journal Creativity*, 2(2), 179-187.
- Romli, A. B. S., & Darmawan, D. (2025). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Setingkat Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 130-146.
- Rosmayanti, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Autentik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Efektivitas Program Pembelajaran (Penelitian di MI Al-Khoiriyyah 1, 2, 3, dan 4 Karangpawitan Garut). *Khazanah Akademia*, 6(1), 17-22.
- Satriadi, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Benefita*, 1(3), 123-133.
- 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.
- Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2014). *Inovasi Pendidikan dan Profesionalisme Guru*. IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Sudiana, N. (2024). Determinasi Kepemimpinan Autentik, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Penggerak Smp Negeri Di Kabupaten Buleleng. *Disertasi*, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sugi, Slamet, A., & Martono, S. (2018). The Effect of Authentic Leadership, Organizational Justice, and Achievement Motivation on Teachers' Performance in Vocational High School Seventeen Temanggung. In *AIP Conference Proceedings*, 1-4.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulipah, S., & Mardikaningsih. (2023). Strategies to Improve Teacher Performance through Motivation and Work Discipline. *Bulletin of Science, Technology, and Society*, 2(3), 37-43.
- Suprihatiningrum, J. (2014). *Strategi Pembelajaran Teori dan Aplikasi*. Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Surahmah, S., Lindra, K. F. P., Nuriyah, F., Masnawati, E., Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Hardyansah, R. (2024). Efektivitas Sosialisasi Program Beasiswa dalam Menjangkau Calon Penerima yang Berpotensi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia (JPMI)*, 2(1), 94-104.
- Wahyudi, I. D., Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2018). *Model Pembelajaran di Sekolah*. IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Wanti, M. W., & Darmawan, D. (2024). The Influence of School Culture on the Character of Junior High School Students. *Journal of Islamic Elementary Education*, 2(2), 201-214.
- Yogaswara, A. (2010). Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 62-76.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Indeks, Jakarta.