

**Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Guru pada MAS Berbasis Pondok Pesantren di Kota Tangerang Selatan**

**Jamilah Muryati<sup>1</sup>, Aris Munandar<sup>2</sup>, Naufal Hilmizen<sup>3</sup>, Endang Koswara<sup>4</sup>, Agus Mulyanto, Elis Lisyawati<sup>6</sup>**

Kemenag Kota Tangsel<sup>1</sup>, SMPN 19 Kota Tangsel<sup>2</sup>, SMPN 2 Kota Tangsel<sup>3</sup>, Uninus Bandung<sup>4</sup>, Uninus Bandung<sup>5</sup>, Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia.  
zemla.muryati06@gmail.com

**ABSTRACT**

*This research aims to examine and analyze the problem as the variable studied, according to the hypothesis being tested, namely: (1) There is a direct influence of the principal's authentic leadership on teacher performance, (2) There is a direct influence of teacher affective commitment on teacher performance, and (3) There is a direct influence of the principal's authentic leadership on teacher affective commitment. The research method is a quantitative method and was carried out on Islamic boarding school-based MAS teachers in South Tangerang City, a population of 133 teachers with a research sample of 53 teachers selected by random sampling. The results of this research show: First, there is a positive direct influence of the principal's authentic leadership on teacher performance obtained by the regression equation:  $\hat{X}_3 = 94,050 + 0,899 X_1$  path coefficient ( $p_{31}$ ) = 0.636, so it can be concluded that there is a positive and significant direct influence of the principal's authentic leadership on teacher performance of 40,4%. Second, there is a positive direct influence of teacher affective commitment on teacher performance. The regression equation is obtained:  $\hat{X}_3 = 105,930 + 0,798 X_2$  of 35,0%, Third, there is a positive direct influence of the principal's authentic leadership on teachers' affective commitment with the regression equation:  $\hat{X}_2 = 79,280 + 0,586 X_1$  path coefficient value ( $p_{21}$ ) = 0.504, it can be concluded that there is a positive and significant direct influence of the principal's authentic leadership on teachers' affective commitment of 25,4%. Based on the findings of this research, it can be used as useful information for teachers, in particular, and all related parties. As an effort to improve teacher performance through the authentic leadership of school principals and increasing better teacher affective commitment.*

**Keywords:** *Authentic Leadership, Affective Commitment, Teacher Performance*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini menelaah dan menganalisis masalah sebagai variabel yang diteliti. Berdasarkan hipotesis yang telah diuji maka dapat disampaikan: 1) Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) Terdapat pengaruh langsung komitmen afektif guru

terhadap kinerja guru, (3) Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru. Metode Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan informan guru-guru MAS berbasis pondok pesantren di Kota Tangerang Selatan, dengan populasi sebanyak 133 guru dengan sampel penelitian berjumlah 53 guru yang dipilih secara *random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan: *Pertama*, terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh dengan persamaan regresi:  $\hat{X}_3 = 94,050 + 0,899 X_1$  dan koefisien korelasinya ( $r_{13}$ ) = 0,636 dan koefisien determinasi ( $r^2_{13}$ ) = 0,404 dengan nilai koefisien jalur ( $p_{31}$ ) = 0,636, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 40,4%, *Kedua*, terdapat pengaruh langsung positif komitmen afektif guru terhadap kinerja guru diperoleh persamaan regresi:  $\hat{X}_3 = 105,930 + 0,798 X_2$  dan koefisien korelasinya ( $r_{23}$ ) = 0,592 serta koefisien determinasi ( $r^2_{23}$ ) = 0,350 dengan nilai koefisien jalur ( $p_{32}$ ) = 0,582, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan komitmen afektif guru terhadap kinerja guru sebesar 35,0%, *Ketiga*, terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru dengan persamaan regresi:  $\hat{X}_2 = 79,280 + 0,586 X_1$  dan koefisien korelasinya ( $r_{12}$ ) = 0,504 serta koefisien determinasi ( $r^2_{12}$ ) = 0,254 dengan nilai koefisien jalur ( $p_{21}$ ) = 0,504, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru sebesar 25,4%. Hasil temuan penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk meningkatkan guru melalui kepemimpinan autentik kepala sekolah serta guru yang lebih baik.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Autentik, Komitmen Sfektif, Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Kinerja guru pada umumnya memiliki beberapa aspek, seperti profesionalisme, pedagogik, kepribadian, dan sosial. Profesionalisme guru diukur dari kemampuannya dalam menyusun program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Pedagogik guru berkaitan dengan kemampuannya dalam mengelola kelas dan memotivasi siswa. Kepribadian guru mencerminkan sikap dan perilaku guru yang baik dan dapat diteladani oleh siswa. Sedangkan sosial menunjukkan kemampuan guru dalam menjalin hubungan baik dengan siswa, orang tua, dan kolega. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan pembelajaran yang berkualitas dan berdampak positif pada prestasi belajar siswa.

Kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan masih memiliki beberapa kendala, seperti: (1) Masih ada guru yang belum memiliki keterampilan mengajar yang memadai, seperti dalam penggunaan metode pembelajaran yang inovatif dan pemanfaatan teknologi informasi, kurangnya motivasi mengajar dapat disebabkan oleh gaji yang rendah,

beban kerja yang tinggi, dan kurangnya penghargaan dari pihak madrasah, (3) sarana dan prasarana pembelajaran di beberapa MAS di Kota Tangerang Selatan masih belum memadai, seperti buku pelajaran, laboratorium, dan ruang kelas yang kondusif, dan (4) kurangnya kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Masalah-masalah tersebut dapat berdampak pada kualitas pembelajaran dan prestasi belajar siswa. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru di MAS Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan, seperti: memberikan pelatihan dan pengembangan profesional kepada guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar dan pengetahuan pedagogis, meningkatkan sarana dan prasarana pembelajaran di madrasah untuk mendukung proses belajar mengajar yang efektif, meningkatkan motivasi guru dengan memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai, dan melakukan pembinaan dan supervisi secara berkala terhadap kinerja guru. Dengan mengatasi masalah-masalah tersebut, diharapkan kinerja guru di MA Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan dapat meningkat dan menghasilkan pembelajaran yang berkualitas bagi siswa.

Kinerja guru di MAS berbasis pondok pesantren secara umum masih memiliki beberapa kendala, seperti gaji yang lebih rendah dibandingkan guru di MAS non-pondok pesantren, kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional, serta beban kerja yang tinggi. Hal ini dapat memengaruhi motivasi, keterampilan mengajar, dan waktu yang dimiliki guru untuk pengembangan diri. Meskipun demikian, guru di MAS berbasis pondok pesantren memiliki komitmen yang tinggi terhadap pendidikan agama dan moral para santri. Diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru di MAS berbasis pondok pesantren, seperti peningkatan gaji dan tunjangan, pelatihan dan pengembangan profesional, serta pengurangan beban kerja. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi belajar siswa di MAS berbasis pondok pesantren.

Masalah-masalah di atas tentunya berdampak pada kualitas pembelajaran di MAS berbasis pondok pesantren. Upaya antisipasi masalah-masalah tersebut memerlukan upaya-upaya sebagai berikut: (1) peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan seminar yang berfokus pada materi pelajaran, metode mengajar, penilaian, dan pengembangan diri, (2) peningkatan kesejahteraan guru melalui peningkatan gaji dan tunjangan, serta pemberian jaminan kesehatan dan sosial, (3) peningkatan sarana dan prasarana pendidikan dengan membangun ruang kelas yang layak, laboratorium, dan perpustakaan yang memadai, serta menyediakan akses internet dan perangkat teknologi yang dibutuhkan, (4) pembinaan guru secara berkelanjutan melalui workshop, supervisi, dan mentoring dan penegakan regulasi tentang guru dan pendidikan pondok pesantren. Oleh karena itu, Pemerintah, yayasan pondok pesantren, dan guru perlu bekerja sama untuk mengatasi masalah-masalah kinerja guru MAS berbasis pondok pesantren. Dengan mengatasi masalah-masalah tersebut, diharapkan kualitas pembelajaran di MAS berbasis pondok pesantren dapat ditingkatkan dan menghasilkan lulusan yang berilmu pengetahuan, berakhlak mulia, dan siap berkontribusi bagi masyarakat

Kepemimpinan autentik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) berbasis pondok pesantren. Kepemimpinan yang autentik dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, dan mendorong kolaborasi antar guru. Berikut beberapa deskripsi masalah yang menunjukkan kaitan antara kepemimpinan autentik dan kinerja guru MAS berbasis pondok pesantren: Dengan menerapkan kepemimpinan autentik, pemimpin MAS berbasis pondok pesantren dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, dan mendorong kolaborasi antar guru. Hal ini ultimately akan meningkatkan kualitas pendidikan di MAS berbasis pondok pesantren dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Komitmen afektif merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta (MAS) berbasis pondok pesantren. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya dan organisasi tempatnya bekerja. Dengan meningkatkan komitmen afektif guru, MAS berbasis pondok pesantren dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, dan mendorong kolaborasi antar guru. Hal ini ultimately akan meningkatkan kualitas pendidikan di MAS berbasis pondok pesantren dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Dari uraian permasalahan di atas kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya pengaruh kepemimpinan autentik dan komitmen afektif terhadap kinerja guru pada MAS Berbasis Pondok Pesantren di Kota Tangerang Selatan.

Walumbwa (*Walumbwa et al., 2008*) memberikan definisi tentang 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 upaya untuk membina pengembangan diri yang positif.

Menurut Bill George (*Bass et al., 1990*) dalam bukunya yang diterbitkan pada tahun 2003, "Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value," kepemimpinan otentik menekankan pentingnya menjadi diri sendiri dan memimpin sesuai dengan nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki. Pemimpin yang autentik memahami bahwa konsistensi antara karakter dan tindakan adalah landasan utama untuk membangun kepercayaan dan menginspirasi orang lain. Pemimpin autentik, sesuai dengan pandangan George, tidak takut untuk menunjukkan kerentanan mereka. Pemimpin autentik menyadari bahwa kekuatan sejati berasal dari kerendahan hati dan keterbukaan. Dengan mengakui kelemahan dan kesalahan, pemimpin autentik memperkuat hubungan dengan anggota tim dan menciptakan lingkungan di mana individu-individu merasa didengar, dihargai, dan didukung.

Menurut Bill George dalam bukunya "True North", menjelaskan lima dimensi dari pemimpin autentik yaitu: 1) Mengejar tujuan dengan penuh semangat, 2) bertindak dengan nilai-nilai yang kokoh. 3) Memimpin dengan hati. 4). Menciptakan hubungan yang langgeng 5). Dan menunjukkan disiplin diri:

## **Komitmen Afektif**

Yasni (Yasni et al., 2022) bahwa komitmen Afektif, sebagai aspek dari Komitmen Organisasional, mengacu pada dimensi emosional yang terlibat dalam hubungan seorang guru dengan organisasinya. Guru yang menunjukkan komitmen afektif yang kuat cenderung memperlihatkan kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, karena dorongan untuk tetap bersama organisasi tersebut timbul dari dalam hati mereka.

Menurut Kartika (Han et al., 2012) bahwa komitmen Afektif muncul karena guru merasa perlu untuk tetap terlibat dengan organisasi dan merasa bergantung pada kegiatan yang telah mereka lakukan di masa lalu, yang mereka rasa sulit untuk meninggalkan karena akan berdampak negatif. Hal ini terjadi karena organisasi telah berhasil membuat guru yakin dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang menjadi prioritas utama mereka, sehingga guru ingin tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Selanjutnya Robin dan De Janasz, et al. (2010) menyampaikan komitmen memiliki dua dimensi utama, yaitu: Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) dan Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) (Ramadhani et al., 2023).

## **Kinerja Guru**

Selanjutnya kinerja merupakan variasi dari perwujudan kegiatan yang diidentifikasi dalam sejumlah pekerjaan yang dilakukan dalam waktu tertentu. Menurut Gilbert dalam Notoatmojo (2009) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah apa yang dapat oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pada dasarnya kinerja adalah sama dengan hasil yang dicapai dari usaha yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok ataupun organisasi tertentu, dengan demikian pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja meliputi cara, kegiatan, hasil dan waktu yang digunakan dalam melakukan tugas kerja.

Menurut Thomas Gordon (2004) beberapa dasar perilaku yang hendaknya dimasukkan dalam penilaian kinerja agar kegiatan dan tujuan organisasi lebih efektif, yaitu: 1) mempertahankan anggota organisasi, 2) menyelesaikan tugas dengan target, 3) menetapkan minimal tingkat kinerja guru, 4) mempertimbangkan keinovatifan. Dengan demikian kinerja menjadi efektif dan efisien dapat dioptimalkan dengan empat penilaian dari hasil kerja yang telah dijalankan oleh guru yang sudah semestinya menjadi tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya.

## **METODE PENELITIAN**

Sebagai variabel eksogen adalah kepemimpinan Autentik (X1) dan komitmen afektif (X2), sedangkan variabel endogen adalah kinerja guru (X3). Desain penelitian antar variabel eksogen dan variabel endogen menggunakan analisis jalur, yaitu pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja guru ( $\beta_{31}$ ), pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja guru ( $\beta_{32}$ ), dan pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja guru ( $\beta_{32}$ ) melalui komitmen afektif.

Bentuk Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei kausal dengan teknik analisis jalur (*Path analysis*).

Untuk melakukan penelitian, pertama dilakukan uji coba instrumen terlebih dahulu, yaitu menentukan validitas dan realibilitas. Penganalisaan data diawali dengan uji normalisasi dan uji homogenitas yang dilakukan sebelum melakukan analisis data tentang pengaruh antar variabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik inferensial korelasi sederhana yang dilanjutkan dengan analisis jalur.

Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah guru MAS berbasis pondok pesantren Kota Tangerang Selatan T.P. 2023/2024 sebanyak 142 guru, dengan rincian sebagai berikut.

**Tabel 1.** Populasi Terjangkau Penelitian

No	Nama MAS	Jumlah Guru (populasi)	Ket (Sampel)
1	MAS Al-Ikhwaniyah	16	16 (sampel validasi)
2	MAS Al-Amanah Al-Gontory	40	-
3	MAS Madinatunnajah	23	23 (sampel penelitian)
4	MAS As Sholihat	13	-
5	MAS Daar El -Hikam	11	-
6	MAS Jamiyah Islamiyah	30	30 (sampel penelitian)
7	MAS Al-Hanif	17	-
	Jumlah	133	69

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel secara acak random sampling sebanyak 3 MAS, yaitu MAS Al-Ikhwaniyah sebanyak 16 guru sebagai sampel validasi sedangkan untuk sampel penelitian MAS Madinatunnajah dan MAS Jamiyah Islamiyah sebanyak 53 guru.

Teknik pengumpulan data tentang kepemimpinan autentik sekolah, komitmen afektif dan kinerja guru menggunakan kuesioner dengan Skala Likert. Selanjutnya kuesioner diujikan kepada guru yang menjadi sampel uji coba penelitian sebanyak 16 guru di luar sampel penelitian sebanyak 65 guru, tetapi masih dalam populasi penelitian.

Konsep dari masing-masing variabel penelitian dibuat berdasarkan kerangka teoritik yang dikukuhkan dalam bentuk definisi konseptual dan definisi operasional yang kemudian disajikan dalam bentuk kisi-kisi instrumen. Dari kisi-kisi tersebut selanjutnya dijabarkan dalam butir-butir pernyataan dan kemudian dikalibrasi (uji validitas dengan menggunakan rumus *product moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach* sebelum digunakan untuk penelitian dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 27. Instrumen yang diselidiki dalam penelitian ini ada tiga instrumen, yaitu instrumen untuk mengumpulkan data mengenai kepemimpinan autentik kepala sekolah ( $X_1$ ), komitmen afektif ( $X_2$ ) dan kinerja guru ( $X_3$ ).

## **Validasi Instrumen Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah**

Untuk menguji validitas Instrumen Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah dilakukan uji coa pada 65 guru dalam populasi di luar sampel penelitian. Data hasil uji coba di analisis menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson, dengan kriteria jika koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$ , maka butir-butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Instrumen yang memenuhi syarat validasi adalah butir pernyataan dengan koefisien korelasi (*Corrected Item Total Correlation*)  $r_{hitung} > r_{tab}$  pada taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$  dengan bantuan SPSS Vesi 27. Sedangkan perhitungan reliabilitas untuk variabel motivasi kerja guru dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS Vesi 27.

## **Validasi Instrumen Komitmen Afektif Guru**

Ada dua metode yang digunakan untuk memvalidasi instrumen penelitian; validitas empirik yang dilakukan dengan rumus *product moment* dari Pearson, di mana jika koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$ , maka butir-butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Instrumen yang memenuhi syarat validasi adalah butir pernyataan dengan koefisien korelasi (*Corrected Item Total Correlation*)  $r_{hitung} > r_{tab}$  pada taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$  dengan bantuan SPSS Vesi 27. Sedangkan Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS Vesi 27.

## **Validasi Instrumen Kinerja Guru**

Sedangkan validitas empirik menggunakan rumus *product moment* dari Pearson, dengan kriteria jika koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$ , maka butir-butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Instrumen yang dianggap memenuhi syarat kesahihan adalah butir pernyataan yang mempunyai koefisien korelasi (*Corrected Item Total Correlation*)  $r_{hitung} > r_{tab}$  pada taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$  dengan bantuan SPSS Vesi 27. Sedangkan perhitungan reliabilitas untuk variabel kinerja guru dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS Vesi 27.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Perhitungan validitas instrumen penelitian untuk ketiga variabel menggunakan rumus koefisien korelasi produk moment dan reliabilitasnya menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Sedangkan uji persyaratan untuk uji statistik inferensial menggunakan uji normalitas dengan uji Shapiro-Wilk, dan uji homogenitas dengan uji *Bartlett*. Selanjutnya setelah terpenuhi persyaratan analisis dilanjutkan dengan uji hipotesis dengan korelasi sederhana yang kemudian dilanjutkan dengan analisis jalur (*part analisis*).

### **1. Kepemimpinan Autentik ( $X_1$ )**

Data skor kepemimpinan autentik kepala sekolah diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* yang terdiri dari 38 butir pernyataan yang telah valid dengan skala skor 1 sampai 5 dan reliabelitas sebesar 0,975. Data penelitian untuk skor variabel kepemimpinan autentik

kepala sekolah secara deskripsi dapat ditunjukkan dalam rentang skor teoritis berkisar antara 145 sampai 190.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data menggunakan statistik untuk skor kepemimpinan autentik kepala sekolah pada sampel responden sebanyak (n) = 53 orang, maka disampaikan rentang skor empirik tertinggi 190; skor terendah 145, sehingga rentang skor nya adalah 45 nilai Standar Deviasi adalah 15,212; varians ( $s^2$ ) sebesar 231,404; rata-rata (mean) sebesar 174,57 median (Me) sebesar 180; dan modus sebesar 190.

**Tabel 2.** Hasil Analisis Data dengan Statistik Deskriptif

x1		
N	Valid	53
	Missing	0
Mean		174.57
Median		180.00
Mode		190
Std. Deviation		15.212
Variance		231.404
Skewness		-.558
Std. Error of Skewness		.327
Range		45
Minimum		145
Maximum		190
Sum		9252

## 2. Komitmen Afektif Guru ( $X_2$ )

Data skor komitmen afektif diukur menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* yang terdiri dari 40 butir pernyataan valid, dengan skala skor 1 sampai 5 dan nilai reliabelitas sebesar 0,987. Secara deskriptif, data penelitian untuk skor variable komitmen afektif guru secara deskripsi dapat ditunjukkan dalam rentang skor teoritis berkisar antara 158 sampai 200.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data dengan statistik deskriptif, untuk jumlah sampel (n) = 53 responden, diperoleh hasil sebagai berikut; skor empirik tertinggi adalah 200; skor terendah 158, sehingga rentang skor adalah 42; nilai Std Deviasi sebesar 15,957; varians ( $s^2$ ) sebesar 254,613; dan rata-rata (mean) sebesar 181,66; median (Me) sebesar 184,00; dan modus sebesar 200.

**Tabel 3.** Hasil Analisis Data dengan Statistik Deskriptif

N	Valid	53
	Missing	0
Mean		181.66
Median		184.00
Mode		200
Std. Deviation		15.957
Variance		254.613
Skewness		-.166
Std. Error of Skewness		.327
Range		42
Minimum		158
Maximum		200
Sum		9628

**3. Kinerja Guru (X<sub>3</sub>)**

Data penelitian untuk skor variable kinerja guru diukur menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* yang terdiri dari 55 butir pernyataan yang telah valid dengan skala skor 1 sampai 5 sehingga rentang skor teoritis berkisar antara 55 sampai 275 dan reliabelitas sebesar 0,975.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data dengan statistik deskriptif untuk skor kinerja guru pada sampel sebanyak n = 53 responden, diperoleh rentang skor empirik tertinggi sebesar 275; skor terendah 213, dengan demikian rentang skor adalah 62; nilai Std Deviasi sebesar 21,512; varians ( $s^2$ ) sebesar 462,768; rata-rata (mean) sebesar 250,96; median (Me) sebesar 259,00; dan modus sebesar 275, Seperti disajikan dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini.

**Tabel 4.** Hasil Analisis Data dengan Statistik Deskriptif

x3

N	Valid	53
	Missing	0
Mean		250.96
Median		259.00
Mode		275
Std. Deviation		21.512
Variance		462.768
Skewness		-.384
Std. Error of Skewness		.327
Range		62

Minimum	213
Maximum	275
Sum	13301

**Uji Persyaratan Analisis**

Pengujian normalitas data penelitian menggunakan uji shapiro-wilk dengan data yang digunakan untuk galat taksiran  $X_3$  atas  $X_1$ ,  $X_3$  atas  $X_2$ , dan  $X_2$  atas  $X_1$ . Dasar pengujian normalitas dengan, hipotesis yang diuji:

$H_0$  : Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

$H_1$  : Data berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal.

Kriteria; Uji normalitass rentang skornya 0 sd 1 hasil signifikansi jika mendekati 1, maka sample berasal pada populasi yang berdistribusi normal.

Bertalian dengan perhitungan pada uji normalitas yang disebarkan data dari 53 responden meliputi data variable kinerja guru ( $X_3$ ) = 0,199, kepemimpinan autentik kepala sekolah ( $X_1$ ) = 0,189, dan komitmen afektif ( $X_2$ ) = 0,176, ternyata semua hasil signifikansi *mendekati 1*, maka  $H_0$  diterima yang berarti data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Sedangkan Homogenitas diuji dengan menggunakan uji Barlett, syarat ini berkenaan dengan kesamaan varians gabungan data variabel kinerja guru ( $X_3$ ), kepemimpinan autentik kepala sekolah ( $X_1$ ) dan komitmen afektif ( $X_2$ ), yaitu  $X_3$  ditinjau dari  $X_1$ ,  $X_3$  ditinjau dari  $X_2$  dan  $X_2$  ditinjau dari  $X_1$ . Dasar pengujian homogenitas dengan hipotesis yang diuji:

$H_0$  : varian pada tiap kelompok homogen

$H_1$  : varian pada tiap kelompok tidak homogen.

Kriteria: Uji homogenitas jika hasil uji barlett > 0,05, maka varian pada tiap kelompok dinyatakan homogen.

Hasil perhitungan uji homogenitas varians gabungan data variabel dengan *uji Barletts*, ternyata data berasal dari populasi yang homogen, seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel 5.** Hasil uji Homogenitas

Varians	Hasil Uji signifikansi	Taraf Signifikansi	Kesimpulan
$X_3$ ditinjau dari $X_1$	0,062	0,05	Homogen
$X_3$ ditinjau dari $X_2$	0,061	0,05	Homogen
$X_2$ ditinjau dari $X_1$	0,184	0,05	Homogen

## Pengujian Hipotesis

### a. Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertama berbunyi “Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap kinerja guru MAS berbasis pondok pesantren di Kota Tangerang Selatan.” Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0: \beta_{31} \leq 0$$

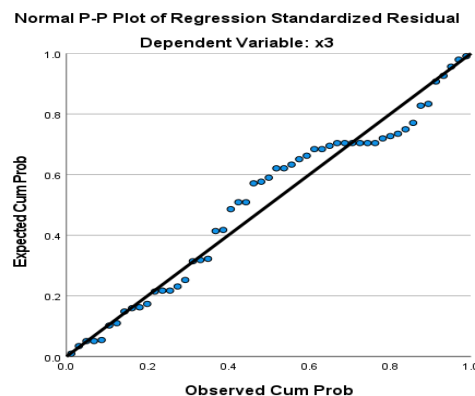
$$H_1: \beta_{31} > 0$$

Gambaran diatas diinformasikan bahwa  $H_0$  (hipotesis nol) ditolak/tidak diterima bahwa kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap kinerja guru, melawan alternatif  $H_1$  (hipotesis alternatif) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif langsung kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengujian dilakukan melalui teknik analisis regresi dan korelasi sederhana yang dilanjutkan dengan *Part analysis*.

### Taksiran Persamaan Regresi dan Korelasi Variabel $X_1$ dan $X_3$

hasil selanjutnya perhitungan, diperoleh persamaan regresi variabel  $X_3$  atas  $X_1$  adalah: (Yasni et al., 2022)  $X_3 = 94,050 + 0,899 X_1$ . Persamaan tersebut menginformasikan bahwa setiap perubahan skor kepemimpinan autentik kepala sekolah sebesar satu satuan, maka perubahan tersebut akan mempengaruhi kinerja guru 0,899 menuju arah yang positif dengan konstanta 94,050.

**Gambar 1.** Grafik Hubungan Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru



Pada tahap selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan korelasi product moment, dalam hal ini diperoleh koefisien korelasi antara kepemimpinan autentik kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $X_3$ ) diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r_{13} = 0,636$ , artinya tingkat hubungan antara kedua variabel ini dalam kategori “Kuat”.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut juga dapat dihitung koefisien determinasinya (*R Square*) dan diperoleh sebesar  $r^2_{13} = 0,3404$ ,

sehingga diperoleh nilai koefisien yaitu:  $r^2_{13} = 0,404 \times 100\% = 40,4\%$ . Nilai koefisien determinasi tersebut menyatakan bahwa 40,4% dari variasi kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan autentik kepala sekolah. Semakin baik kepemimpinan autentik kepala sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja guru tersebut.

### **Pengujian Individual $X_1$ dan $X_3$**

Uji individual pengaruh dari variabel kepemimpinan autentik kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $X_3$ ), dengan pengujian hipotesis berikut.

$$H_0 : \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

Dilaporkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $\beta_{31}$  (*Standardized Coefficients beta*) = 0,636. Hal ini menunjukkan, bahwa nilai probabilitas ( $\beta$ )  $\beta_{31} = 0,636 > 0,05$ . Bertalian nilai tersebut dapat disampaikan, bahwa pengaruh variabel kepemimpinan autentik kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $X_3$ ) yang terjadi adalah signifikan, karena  $H_1$  diterima berarti terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap kinerja guru MAS berbasis pondok pesantren di Kota Tangerang Selatan.

### **b. Hipotesis Kedua**

Hipotesis yang kedua berbunyi: "Terdapat pengaruh langsung komitmen afektif guru terhadap kinerja guru". Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : \beta_{32} \leq 0$$

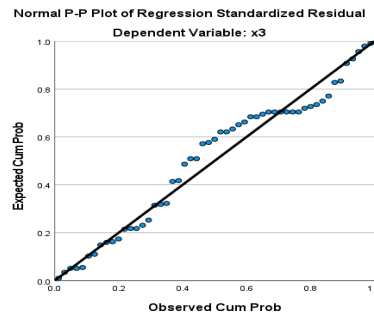
$$H_1 : \beta_{32} > 0$$

Keadaan tersebut menginformasikan  $H_0$  (hipotesis nol), bahwa tidak terdapat pengaruh langsung komitmen afektif terhadap kinerja guru, melawan alternatif  $H_1$  (hipotesis alternatif) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung komitmen afektif terhadap kinerja guru, pengujian dilakukan melalui teknik analisis regresi dan korelasi sederhana.

### **Taksiran Persamaan Regresi dan Korelasi Variabel $X_2$ dan $X_3$**

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi variabel  $X_3$  atas  $X_2$  adalah:  $X_3 \hat{X}_3 = 105,930 + 0,798 X_2$ . Persamaan tersebut menginformasikan bahwa setiap perubahan komitmen afektif sebesar satu satuan, maka perubahan tersebut akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,798 pada arah yang positif dengan konstanta 105,930.

**Gambar 2:** Grafik Hubungan Antara komitmen afektif dan Kinerja Guru



Pada tahap selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan korelasi product moment, dalam hal ini diperoleh koefisien korelasi antara komitmen afektif ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $X_3$ ) diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r_{23} = 0,592$ , artinya tingkat hubungan antara kedua variable ini dalam kategori “Kuat”.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut juga dapat dihitung koefisien determinasinya diperoleh sebesar  $r^2_{23} = 0,350$ , sehingga diperoleh nilai koefisien yaitu:  $r^2_{23} = 0,350 \times 100\% = 35,0\%$ . Nilai koefisien determinasi tersebut menyatakan bahwa 30,8% dari variasi kinerja guru dipengaruhi oleh komitmen afektif guru. Semakin baik komitmen afektif guru, maka semakin meningkat pula kinerja guru tersebut.

### **Pengujian Individual $X_2$ dan $X_3$**

Uji individual pengaruh dari komitmen afektif ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $X_3$ ).

Pengujian hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{32} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $\beta_{32}$  (*Standardized Coefficients beta*) = 0,382, ini jelas bahwa nilai probabilitas ( $\beta$ ) sebesar  $\beta_{32} = 0,582 > 0,05$ . Berdasarkan nilai tersebut dapat dinyatakan, bahwa pengaruh komitmen afektif ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $X_3$ ) MAS yang terjadi adalah signifikan, karena  $H_1$  diterima berarti terdapat pengaruh langsung yang signifikan komitmen afektif terhadap kinerja guru.

### **c. Hipotesis Ketiga**

Hipotesis yang ketiga berbunyi: “Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru.” Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

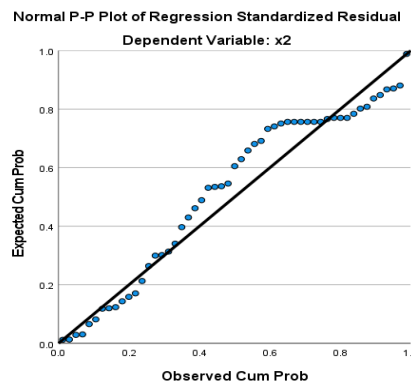
Keadaan tersebut menginformasikan  $H_0$  (hipotesis nol), bahwa tidak terdapat pengaruh langsung kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap

komitmen afektif guru, berlawanan dengan  $H_1$  (hipotesis alternatif) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru, pengujian dilakukan melalui teknik analisis regresi dan korelasi sederhana.

### Taksiran Persamaan Regresi dan Korelasi Variabel $X_1$ dan $X_2$

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi variabel  $X_2$  atas  $X_1$  adalah:  $X_2 \hat{X}_2 = 79,280 + 0,586 X_1$ . Persamaan tersebut menginformasikan bahwa setiap perubahan skor kepemimpinan autentik kepala sekolah sebesar satu satuan, maka perubahan tersebut akan mempengaruhi komitmen afektif guru sebesar 0,586 pada arah yang positif dengan konstanta 79,280.

**Gambar 3:** Grafik Hubungan antara Kepemimpinan autentik Kepala Sekolah dan komitmen afektif guru



Pengujian linearitas regresi sederhana  $X_2$  atas  $X_1$  dioperasikan nilai  $F_{hitung} = 81,955$  dan  $F_{(1;109)} = 3,94$  hal ini menunjukkan  $F_h > F_t$  pada taraf kepercayaan  $\alpha = 0,05$ . Berpedoman pada nilai-nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi adalah linear, sehingga dapat digunakan untuk dijadikan alat pengambilan keputusan dalam penelitian ini.

Pada tahap selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan korelasi product moment dalam hal ini diperoleh koefisien korelasi antara kepemimpinan autentik kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan komitmen afektif guru ( $X_2$ ). Hasil perhitungan dari analisis korelasi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  diperoleh koefisien korelasi  $r_{12} = 0,504$ , artinya hubungan antara kedua variable ini dalam kategori “Kuat”.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut juga dapat dihitung koefisien determinasinya diperoleh sebesar  $r^2_{13} = 0,254$ , sehingga diperoleh nilai koefisien yaitu:  $r^2_{13} = 0,254 \times 100\% = 25,4\%$ . Nilai koefisien determinasi tersebut menyatakan bahwa 25,4% dari variasi komitmen afektif guru dipengaruhi oleh kepemimpinan autentik kepala sekolah. Semakin baik komitmen afektif guru, maka semakin meningkat pula kepemimpinan autentik kepala sekolah tersebut.

**Pengujian Individual  $X_1$  dan  $X_2$**

Uji individual pengaruh dari variabel kepemimpinan autentik kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap komitmen afektif ( $X_2$ ) di MAS, dengan pengujian hipotesis berikut:

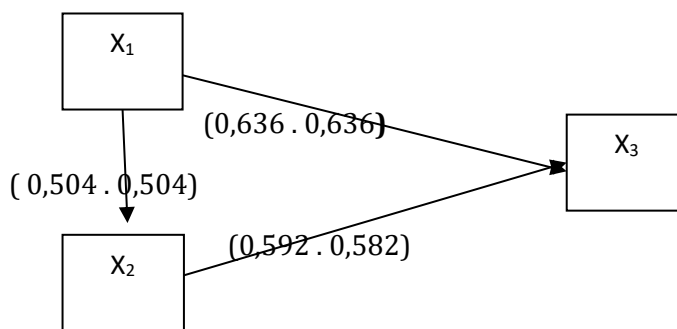
$$H_0 : \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $\beta_{21}$  (*Standardized Coefficients beta*) = 0,504, ini jelas bahwa nilai probabilitas ( $\beta$ )  $\beta_{21} = 0,504 > 0,05$ . Berdasarkan nilai tersebut dapat dinyatakan, bahwa pengaruh kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru adalah signifikan, karena  $H_1$  diterima berarti terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru.

Berdasarkan nilai tersebut di atas diperoleh diagram jalur hubungan kausal antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $X_3$  dinyatakan seperti berikut ini.

**Gambar 4.** Diagram Jalur antara  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$



**PEMBAHASAN**

**1. Analisis Statistik Deskriptif**

Perhitungan dengan menggunakan statistik deskriptif menunjukkan bahwa baik kinerja guru ( $X_3$ ), kepemimpinan autentik kepala sekolah ( $X_1$ ), dan komitmen afektif ( $X_2$ ) dari 53 guru MAS di Kota Tangerang Selatan.

**a. Kinerja Guru ( $X_3$ )**

Dapat digambarkan hasil dari perhitungan dan analisis data menggunakan statistik deskriptif data tentang skor etos kerja guru untuk jumlah sampel dari responden  $n = 53$ , diperoleh rentang skor empirik tertinggi sebesar 275; skor terendah 213, dengan demikian rentang skor adalah 62; Std Deviasi (SD) sebesar 21,512; varians ( $s^2$ ) sebesar 462,768; dengan rata-rata (mean) sebesar 250,96; dan median (Me) sebesar 259,00; serta modus sebesar 275.

Perhitungan setelah analisa data menggunakan statistic deskriptif data diperoleh skor kepemimpinan autentik kepala sekolah dari jumlah

sampel ini responden ( $n$ ) = 53, diperoleh rentang skor empirik tertinggi sebesar 190; kemudian skor terendah 145, dengan rentang skor yakni 45; lalu nilai Std Deviasi sebesar; 15,212; variasi ( $S^2$ ) sebesar 231, 404; rata-rata (mean) sebesar 174,57 median (Me) sebesar 180,00; dan modus sebesar 190.

**b. Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah ( $X_1$ )**

Dilaporkan perolehan hasil perhitungan dari analisis data dengan statistik deskriptif data tentang skor kepemimpinan autentik kepala sekolah untuk jumlah sampel dari responden adalah ( $n$ ) = 53, didapatkan rentang skor empirik tertinggi sebesar 190; skor terendah 145, dengan demikian rentang skor adalah 45; nilai Std Deviasi sebesar; 15,212; varians ( $s^2$ ) sebesar 231,404; rata-rata (mean) sebesar 174,57 median (Me) sebesar 180,00; dan modus sebesar 190.

**c. Komitmen Afektif Guru ( $X_2$ )**

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data dengan statistik deskriptif data tentang skor komitmen afektif untuk jumlah sampel dari responden ( $n$ ) = 53, diperoleh rentang skor empirik tertinggi sebesar 200; skor terendah 158, dengan demikian rentang skor adalah 42; nilai Std Deviasi sebesar 15,957; varians ( $s^2$ ) sebesar 254,613; rata-rata (mean) sebesar 181,66; median (Me) sebesar 184,00; dan modus sebesar 200.

**2. Analisis Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung positif antar ketiga variabel tersebut. Artinya hipotesis penelitian ini telah terbukti benar, sehingga asumsi-asumsi yang mendasari pengkajian teori yang diperkuat oleh data empiris hasil dari analisis data dari masing-masing variabel penelitian di lapangan.

**a. Pengaruh Kepemimpinan autentik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif langsung dari kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kontribusi kepemimpinan autentik kepala sekolah sebesar 0,404 berdasarkan perhyungan  $0,488 \times 100\% = 40,4\%$ , dan pengaruh ini terbukti signifikan. ini menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik mampu meningkatkan kinerja guru MAS dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang ada pada sekolah tersebut.

Data empiris diperoleh persamaan regresi:  $\hat{X}_3 X_3 = 94,050 + 0,899 X_1$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan autentik kepala sekolah sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,899 dengan konstanta 94,050. Secara lebih rinci, variable kepemimpinan autentik kepala sekolah memiliki pengaruh sebesar 40,4%

terhadap kinerja guru, sementara faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi peningkatan kinerja guru mencapai 59,6%. Faktor-faktor tersebut meliputi: kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, kreativitas guru, komitmen kerja guru, minat kerja, bakat kerja, lingkungan kerja, kesejahteraan, disiplin kerja, etos kerja, budaya kerja, dan lainnya. Nilai koefisien pengaruh yang diperoleh adalah  $(b_{31}) = 0,636$  pada taraf  $\alpha = 0.05$ , dengan demikian kepemimpinan autentik kepala sekolah mampu mempengaruhi peningkatan kinerja guru sebesar 0,636.

## **b. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Guru**

Temuan ini didukung oleh teori Han dkk. bahwa komitmen Afektif, sebagai aspek dari Komitmen Organisasional, mengacu pada dimensi emosional yang terlibat dalam hubungan seorang guru dengan organisasinya. Guru yang menunjukkan komitmen afektif yang kuat cenderung memperlihatkan kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, karena dorongan untuk tetap bersama organisasi tersebut timbul dari dalam hati mereka. Komitmen afektif adalah serangkaian kemampuan, kompetensi, dan kecakapan nonkognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Jadi jika seorang guru memiliki komitmen afektif yang tinggi dan stabil secara emosinya, maka profesi sebagai guru profesional sangat berperan penting dalam menjalankan tugasnya, karena guru yang memiliki komitmen afektif yang tinggi dapat mengatasi problema yang dihadapi pada pekerjaannya yang dituntut sebagai guru profesional sesuai dengan kelayakan pemberian tunjangan profesi dari pemerintah kepada guru yang sudah memiliki sertifikat profesi guru.

## **c. Pengaruh Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah terhadap Komitmen Afektif**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan autentik kepala sekolah terhadap komitmen afektif guru MAS. Kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan autentik kepala sekolah dapat mempengaruhi dalam meningkatkan komitmen afektif bersifat langsung yang besarnya 0,254, jika  $0,254 \times 100\% = 25,4\%$ , maka pengaruh kepemimpinan autentik kepala sekolah sebesar 25,4 % terhadap komitmen afektif di mana nilai ini signifikan.

Berdasarkan fakta tersebut, maka upaya untuk meningkatkan komitmen afektif dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan autentik kepala sekolah secara optimal dan dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang ada dalam lingkungan sekolah tersebut. Dengan mempertimbangkan persamaan regresi sederhana:  $\hat{X}_2 = 79,280 + 0,586 X_1$  antara variabel kepemimpinan autentik kepala sekolah dan komitmen afektif dapat diinformasikan, bahwa setiap peningkatan komitmen afektif diperlukan peningkatan kepemimpinan

autentik kepala sekolah yang nyaman, kondusif dan menyenangkan bagi keberadaan guru dalam melaksanakan tugasnya dapat mendorong yang kuat bagi guru, maka perubahan tersebut dapat mempengaruhi peningkatan komitmen afektif sebesar 0,586 pada konstanta 79,280. Perolehan nilai koefisien probabilitas ( $p_{21}$ ) = 0,504 pada taraf  $\alpha = 0.05$ , dengan demikian kepemimpinan autentik kepala sekolah dapat mempengaruhi dalam upaya meningkatkan komitmen afektif guru sebesar 0,504.

Secara data empiris, kepemimpinan autentik kepala sekolah dapat berpengaruh atau memberi kontribusi sebesar 25,4 % terhadap komitmen afektif dan masih ada faktor-faktor lain sebesar 74,6% yang juga mempengaruhi peningkatan komitmen afektif. Dalam hal ini dibutuhkan faktor pendukung dari luar salah satunya, yaitu faktor lingkungan kinerja guru, kepemimpinan autentik kepala sekolah, kesejahteraan guru yang layak dan memadai dengan kondisi lapangan dan relevan di masa sekarang ini, agar kinerja guru nantinya sebagai tenaga guru dapat dilaksanakan secara profesional dalam melaksanakan tugasnya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif langsung yang signifikan dari kepemimpinan autentik kepala sekolah sebesar 40,4% terhadap kinerja guru MAS berbasis pondok pesantren di Kota Tangerang Selatan. Pernyataan ini didukung oleh persamaan regresi sederhana:  $\hat{X}_3 X_3 = 94,050 + 0,899 X_1$ , yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepemimpinan autentik kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,899 dengan konstanta 94,050. Nilai koefisien pengaruh ( $p_{31}$ ) = 0,636 pada taraf  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik kepala sekolah secara signifikan dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,636. Artinya kepemimpinan autentik kepala sekolah yang kuat dan efektif dapat meningkatkan kinerja guru MAS berbasis pondok pesantren di Kota Tangerang Selatan.
2. Terdapat pengaruh positif langsung yang signifikan dari kepemimpinan autentik kepala sekolah sebesar 35,0% terhadap kinerja guru di MAS. Pernyataan ini didukung oleh persamaan regresi sederhana:  $\hat{X}_3 X_3 = 105,930 + 0,798 X_2$ , yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan dalam komitmen afektif akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,798 pada arah positif dengan konstanta 105,930. Nilai koefisien pengaruh ( $p_{32}$ ) = 0,582 pada taraf  $\alpha = 0,05$ , dengan demikian komitmen afektif guru dapat mempengaruhi dalam upaya meningkatkan kinerjanya sebesar 0,582. Artinya komitmen afektif guru yang kuat, dapat meningkatkan kinerja guru MAS berbasis pondok pesantren di Kota Tangerang Selatan.
3. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kepemimpinan autentik kepala sekolah sebesar 25,4% terhadap komitmen afektif guru di MAS.

Pernyataan ini didukung oleh persamaan regresi:  $\hat{X}_2 X_2 = 79,280 + 0,586 X_1$ , yang menunjukkan persamaan tersebut menginformasikan, bahwa setiap perubahan kenaikan kepemimpinan autentik kepala sekolah sebesar satu satuan, maka perubahan tersebut dapat mempengaruhi perubahan bagi peningkatan komitmen afektif guru sebesar 0,586 pada arah positif dengan konstanta 79,280. Perolehan nilai koefisien pengaruh ( $b_{21}$ ) = 0,504 pada taraf  $\alpha = 0,05$ , dengan demikian kepemimpinan autentik kepala sekolah dapat meningkatkan komitmen afektif guru sebesar 0,504. Artinya kepemimpinan autentik kepala sekolah yang kuat efektif dapat meningkatkan komitmen afektif guru di MAS berbasis pondok pesantren di Kota Tangerang Selatan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bass, B. M., Stogdill, R. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed). Free Press ; Collier Macmillan.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012). KOMITMEN AFEKTIF DALAM ORGANISASI, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, DAN KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2), Article 2. <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>
- Ramadhani, I., Pratama, A. R., Lestari, N. A., Ardiani, G. T., & Kusnandar, D. L. (2023). Kinerja Barista di Kota Tasikmalaya. *Management Dynamics Conference* 8, 8(1), Article 1.
- 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. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Yasni, Handayani, R., & Heri, H. (2022). Kepemimpinan Autentik dan Komitmen Afektif: Peran Mediasi Motivasi Intrinsik. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.55356/jksm.v1i2.31>