

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sejak awal kemerdekaan telah banyak menyadari tentang arti pentingnya peranan masyarakat yang berpendidikan sebagai wujud moral bangsa dalam upaya meningkatkan pembangunan menuju masyarakat yang maju dan beradab. Kesadaran itu sebagaimana tergambarkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni Negara Kesatuan Republik Indonesia bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Sejalan dengan hal tersebut, dalam salah satu bentuk aktualisasi tugas utama guru sebagai tenaga profesional adalah terbentuknya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Undang-undang yang telah dirancang oleh Pemerintah ini diharapkan dapat menjembatani guru untuk selalu dapat mengembangkan kemampuannya, baik kemampuan pedagogik, profesional, kepribadian serta sosial secara berkelanjutan. Namun hal tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan kompetensi sebagai guru.

Berdasarkan UU Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Pasal 6, dikatakan bahwa kedudukan seorang guru sebagai tenaga pendidik profesional wajib melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu meningkatkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Guru merupakan garda terdepan bagi pendidikan dan menduduki posisi sangat strategis dalam tercapainya proses belajar mengajar di sekolah. Selain itu, kinerja guru merupakan faktor penentu bagi mutu pendidikan yang berdampak pada mutu lulusan peserta didik dalam menyelesaikan masa belajar. Sesuai aturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, Pasal 1 ayat 2 bahwa seorang pendidik profesional memiliki tugas utama yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam dunia pendidikan peran kepala sekolah juga tidak kalah penting dalam mendukung proses peningkatan kualitas pendidikan di sekolah bahkan sosoknya menjadi penentu keberhasilan organisasi yang dipimpinnya. Keberhasilan sekolah dapat tercapai jika dipimpin oleh orang yang tepat yakni kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi dan perannya dengan baik, namun perlu diketahui bahwa hal ini dapat terlaksana jika kepala sekolah memiliki keterampilan memimpin yang cukup mumpuni.

Berbicara tentang keterampilan dalam memimpin tentu tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang dianut oleh kepala sekolah. Gaya kepemimpinan mencerminkan kepribadian dari seorang pemimpin itu sendiri dan bagaimana pemimpin mampu menghadirkan motivasi kerja dan kenyamanan bagi para bawahannya sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat oleh pemimpin akan sangat berpengaruh bagi keberhasilan organisasi.

Selain kepala sekolah, lingkungan sekolah yang nyaman juga dapat menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam menciptakan lingkungan yang nyaman merupakan tugas penting bagi seluruh *stakeholder* setiap lembaga pendidikan karena dengan terciptanya lingkungan yang baik maka dapat memudahkan guru dalam melaksanakan tugasnya dengan tepat dan baik.

Dalam lingkungan kerja, integritas merupakan pondasi penting untuk pemberdayaan budaya dan kualitas yang berharga bagi pemimpin otentik. Suatu organisasi pada umumnya menyesuaikan diri dengan nilai-nilai pemimpin mereka. Ketika pemimpin memimpin dengan integritas maka ianya dapat membangun kepercayaan antar individu dalam organisasi.

Hal itu tercermin pada tujuh elemen ekosistem pendidikan, sekolah yang kondusif sangat diperlukan untuk membuat sekolah yang efektif. Sekolah adalah suatu tempat yang didalamnya terjadi hubungan saling ketergantungan antara manusia dengan lingkungannya. Sekolah yang kondusif sebagai tempat yang menyenangkan bagi manusia yang berinteraksi di dalamnya, baik siswa, guru, tenaga pendidik, orang tua siswa, dan pelaku lainnya.

Hal lain yang sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru hendaknya merasakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif dalam sekolah. Kenyamanan lingkungan kerja suatu lembaga pendidikan seperti sekolah sangat mempengaruhi perkembangan seluruh *stakeholder* tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa. Sedangkan

prestasi akademik siswa sangat dipengaruhi oleh suasana iklim kerja sekolah (Isjoni, 2012).

Kinerja guru merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan pendidikan, karena guru merupakan garda terdepan dalam dunia pendidikan. Sebuah pembelajaran yang berkualitas sangat dicerminkan dari kinerja guru. Dengan demikian, semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas. Menurut Rusma (2012) pembelajaran adalah suatu proses interaksi antara siswa dengan guru dan media pembelajaran pada suatu lingkungan sekolah atau belajar. Pembelajaran seharusnya berpusat pada siswa karena siswa menjadi subjek dari pembelajaran (Suprijono 2009).

Hal lain yang mengharuskan kualitas, kompetensi dan profesionalisme guru ditingkatkan ialah karena sampai saat ini belum adanya bukti ilmiah yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara peningkatan kualifikasi dan sertifikasi profesi pendidik terhadap hasil belajar siswa. Hal ini antara lain disebabkan oleh belum diterapkannya sistem Uji Kompetensi Guru sebagai bagian dari proses penilaian hasil belajar siswa, belum dilaksanakannya penilaian kinerja guru yang sah, andal, transparan, dan berkesinambungan.

Menurut Ketua Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PB PGRI) Dudung Narullah, hasil Uji Kompetensi Guru dengan nilai minimal 80 tak lebih dari 30 persen, kondisi ini sangat memprihatinkan sekali, mengingat peran guru dalam upaya membangun mutu sumber daya manusia sangat strategis. Tidak hanya guru, 70 % dari total kepala sekolah juga belum memiliki standar kompetensi yang baik, rendahnya kompetensi tersebut akibat dari guru dan kepala sekolah yang sudah tidak memiliki semangat dalam meningkatkan kemampuan guna berupaya menerima tantangan dalam

membangun Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Penilaian tersebut berdasarkan dari hasil Uji UKG pada tahun 2015 nilai rata-rata guru secara nasional untuk guru TK sebesar 43,74, guru SD 40,14, guru SMP 44,14 dan guru SMA 45,38. Ketua Pengurus Besar Persatuan Guru RI menyatakan, sampai pada UKG 2017, nilai rata-rata belum mencapai 70 poin. (Yusuf, <https://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/>, 2019). Maka dapat dilihat berdasarkan Tabel 1.1 terkait dengan hasil dari Uji Kompetensi Guru tahun 2019.

Tabel 1.1 Hasil Uji Kompetensi Guru Tahun 2019

Provinsi	SD	SMP	SMA	SMK	Rata-Rata
Kota Bekasi	59.39	62.53	67.54	59.48	61.14
DKI Jakarta	60.64	63.37	70.00	60.06	62.58
Prov.DI Yogyakarta	66.36	69.98	73.78	66.00	67.02

Sumber: Data UKG 2019 <https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg>

Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru tahun 2015 Kota Bekasi mendapatkan nilai terendah. Kepala Dinas Pendidikan menyebutkan bahwa Kota Bekasi tahun 2015 lebih dari 60 persen guru peserta UKG mendapatkan nilai di bawah 55, sedangkan nilai standar UKG nasional adalah 55. Akan tetapi, pada tahun 2019 berdasarkan tabel 1.1 di atas hasil UKG Kota Bekasi mengalami peningkatan di angka rata-rata dari seluruh aspek penilaian pedagogik dan profesional yakni mencapai angka 61,14. Angka ini menunjukkan peningkatan dari tahun 2015, namun hal itu tidak bisa dijadikan acuan bahwa hasil UKG Kota Bekasi sudah baik apalagi jika dibandingkan dengan hasil UKG Kota Yogyakarta tahun 2019 yang berada pada peringkat pertama dengan rata-rata nilai hasil UKG 67.02. Berdasarkan data di atas, jika kita bandingkan dalam kurun waktu

empat tahun, ternyata kompetensi guru Kota Bekasi mengalami peningkatan, Namun Kota Bekasi harus mengejar ketertinggalan dari Kota Yogyakarta yang sudah berada pada posisi pertama. Maka dari itu, perlu adanya perhatian khusus dari pemerintah dalam mengupayakan peningkatan kinerja guru di sekolah. (<https://npd.kemdikbud.go.id/>).

Berdasarkan data hasil dari Neraca Pendidikan Daerah hasil guru yang sudah tersertifikasi pada tingkat SMP belum mencapai angka 50%, hal tersebut dapat kita lihat berdasarkan gambar di bawah ini:



Sumber: NPD Kota Bekasi 2019/2020

Gambar 1.1 Pendidik Tersertifikasi

Terlihat bahwa angka guru yang sudah tersertifikasi pada tingkat Sekolah Menengah Pertama yaitu pada angka 46,7 % sedangkan sisanya sebanyak 53,3% belum tersertifikasi, hal tersebut dapat menjadi pengaruh penurunan kinerja guru karena kualitas guru yang belum sepenuhnya terkontrol melalui sertifikasi guru yang sudah di Uji kompetensinya oleh Pemerintah atau Dinas Pendidikan setempat. Selain itu, permasalahan yang terjadi di Kota Bekasi yaitu masih banyaknya guru honorer yang belum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, hal ini diperkuat oleh pernyataan dari Ketua Front Pembela Honorer Indonesia (FPHI) yang menyatakan bahwa guru atau tenaga kependidikan kontrak harus diangkat langsung menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil), kebijakan tersebut merupakan penghargaan pemerintah kepada GTK kontrak

yang telah mengabdikan selama ini, dan meminta pemerintah untuk memberikan prioritas kepada bukan saja kepada Guru/Tenaga Kependidikan (GTK) di Kota Bekasi melainkan kepada GTK seluruh Indonesia, karena 50 persen dari jumlah seluruh guru yang masih belum diangkat menjadi PNS, dengan diangkatnya GTK kontrak menjadi PNS maka hal itu akan meningkatkan kesejahteraan dan berdampak pada perbaikan kualitas pendidikan. (Pratama, <https://republika.co.id/berita/>, 2019).

Menurut Kepala Bidang Pendidikan Dasar (Kabiddikdas) Dinas Pendidikan Kota Bekasi, mutasi Kepala Sekolah yang dilakukan kali ini berdasarkan penilaian hasil uji kompetensi oleh Dinas Pendidikan, dalam pelaksanaan uji kompetensi yang diikuti oleh 76 orang kepala sekolah yang masuk masa periodisasi ketiganya, hanya 49 orang yang lulus, dan 27 orang gugur dalam tahap pengujian, sedangkan kepala sekolah yang gugur akan ditugaskan untuk kembali mengajar (warso, <http://www.dakta.com/news/20918>)

Berdasarkan hasil wawancara Guru Sekolah SMPN Bekasi pada 15 februari 2021, menyebutkan bahwa lingkungan kerja pada sekolah tersebut belum memenuhi standar yang ditargetkan oleh sekolah, baik lingkungan kerja secara fisik maupun sosial sehingga berdampak pada penurunan kinerja guru secara signifikan, selain itu faktor lain yang menyebabkan kinerja guru itu menurun adalah kepemimpinan kepala sekolah yang belum mampu memberikan perubahan melalui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah dalam memimpin sekolah, sehingga guru belum mampu menyelesaikan tupoksinya sesuai dengan harapan dari manajemen sekolah. Permasalahan di atas, dapat diperbaiki dengan peningkatan kinerja guru, antara lain penyediaan sarana dan prasarana, pemberdayaan kelompok kerja guru, proses belajar mengajar, supervisi kepala sekolah, komunikasi yang baik, serta upaya-upaya lainnya.

Peneliti melihat faktor-faktor situasional yang dapat diidentifikasi dalam latar belakang masalah pada Sekolah Menengah Pertama Kota Bekasi, adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

Kinerja guru, Kinerja guru SMP Negeri Kota Bekasi masih cukup rendah. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: (a) Hasil UKG kota Bekasi yang belum maksimal padahal tujuan dari adanya Uji Kompetensi Guru adalah untuk memperkuat peran guru dalam melaksanakan Pendidikan dan juga meningkatkan mutu Pendidikan di Indonesia, (b) Sertifikasi guru yang belum merata bahkan program sertifikasi yang telah dijalankan belum mampu membawa perubahan yang signifikan, (c) Belum terpenuhinya perkembangan karir dengan baik. Hal ini terlihat dari masih banyaknya guru honorer yang belum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Kepemimpinan otentik kepala sekolah, kepemimpinan yang terjadi di SMPN Negeri Kota Bekasi masih cukup rendah, hal ini terlihat bahwa: (a) masih adanya kepala sekolah yang belum lulus uji kompetensi kepala sekolah yaitu dari 76 orang kepala sekolah yang mengikuti uji kompetensi hanya 49 orang saja yang lulus dan mendapat SK kelayakkan untuk menjadi kepala sekolah, (b) kepala sekolah yang bertugas sebagai *supervisor, educator, manajer, administrator, leader* dan *innovator* belum mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, (c) sebagai kepala sekolah belum memiliki kompetensi manajerial yang baik berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman dalam urusan manajemen dan kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2017) faktor yang paling menarik untuk dipelajari atau diteliti dari variable kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah pengaruh dari orang yang menjalankan situasi tertentu, dan diarahkan melalui proses komunikasi menuju

pencapaian atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan tidak lepas dari pembicaraan manajemen. Berhasil tidaknya sebuah organisasi tergantung pada pemimpinnya. Bagi sebuah organisasi, kepemimpinan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi untuk terus hidup dan berkembang.

Lingkungan sosial dan fisik, yang pertama yaitu lingkungan kerja secara sosial, dalam sekolah lingkungan kerja sangat mempengaruhi hasil kinerja dari seorang guru, dimana atmosfer yang ada dalam sekolah sangat memberikan pengaruh yang akan memberikan dampak pada hasil kinerja guru, kurang baiknya hubungan komunikasi antar kepala sekolah dan guru, kesenjangan dalam memberikan apresiasi kepada guru yang dilakukan kepada sekolah akan berakibat penurunan motivasi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, serta rasa ketidakpercayaan guru terhadap pimpinan/kepala sekolah juga menyebabkan penurunan kinerja guru di sekolah.

Yang kedua berdasarkan fakta dilapangan, berdasarkan data dari Neraca Pendidikan Daerah dapat dilihat gambar kondisi fisik sekolah di kota Bekasi pada masing-masing jenjang pendidikan:



Sumber: NPD Kota Bekasi 2019/2020
Gambar 1.2 Kondisi Ruang Kelas Kota Bekasi

Berdasarkan gambar di atas terlihat masih ada beberapa sekolah yang mengalami kerusakan pada tingkat SMP khususnya pada gambar di atas terlihat kerusakan sedang sebanyak 101 sekolah, sedangkan kerusakan berat masih cukup banyak yaitu pada angka 61 sekolah yang masih memerlukan perbaikan, selain itu lingkungan kerja SMP Negeri Kota Bekasi masih banyak ditemukan lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif. Hal ini disebabkan beberapa faktor, yaitu untuk jenjang SMP Negeri yang mulai beroperasi pada tahun ajaran 2019/2020 masih minim fasilitas dan sarana prasarana pendukung lainnya. Menurut Dinas Pendidikan Kota Bekasi minimnya sarana prasaran tersebut, antara lain terpantau di SMPN 53 yang berlokasi di kelurahan Jakasetia, kecamatan Bekasi Selatan. Sebanyak 81 siswa baru kelas VII yang menjadi angkatan awal sekolah tersebut, harus berbagi lingkungan dengan ratusan siswa SDN Jakasetia, kondisi tidak jauh berbeda terlihat di SMPN 57 Bekasi Kelurahan Durenjaya, kecamatan Bekasi Timur, yang mengindik ke sekolah terdekat yakni SMPN 11 Bekasi masih belum memiliki laboratorium maupun perpustakaan untuk mendukung kegiatan belajar mengajar.

Selain faktor lingkungan sosial, fisik, dan Kepemimpinan otentik terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sumarih, 2016) bahwa motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah hal tersebut dilihat dari hasil uji analisis jalur yang diperoleh koefisien jalur sebesar 0,425 yang sangat signifikan, artinya, motivasi kerja tinggi akan mengakibatkan kinerja guru yang tinggi. Dengan kata lain, dorongan instrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki guru untuk melaksanakan pekerjaan akan mengakibatkan tingginya keberhasilan guru dalam memenuhi standar pelaksanaan tugas. Hal serupa juga didukung berdasarkan hasil

penelitian yang dilakukan oleh (Untung, 2019) hasil tersebut menunjukkan korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,561 yang artinya hubungan tersebut positif dan sedang, artinya jika variabel motivasi kerja meningkat maka variabel kinerja guru akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian, guna menguji adakah pengaruh antara kepemimpinan otentik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dengan ini peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Otentik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Kota Bekasi”**

B. Identifikasi Masalah

Beberapa masalah yang melatarbelakangi penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Belum menyeluruhnya guru di Kota Bekasi yang tersertifikasi oleh Dinas Pendidikan setempat baru mencapai angka di bawah 50% berdasarkan data Neraca Pendidikan Daerah
- 2) Program sertifikasi guru yang belum dapat memberikan perubahan bagi kompetensi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.
- 3) Kurangnya motivasi dari kepala sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap penurunan kinerja guru di sekolah.
- 4) Minimnya fasilitas sarana prasarana yang tidak tersedia dengan lengkap dalam menunjang proses belajar mengajar.
- 5) Masih terdapat sekolah yang rusak ringan sebanyak 101 sekolah dan 61 sekolah rusak berat di Kota Bekasi.

- 6) Masih adanya guru yang belum tahu tugas, pokok dan fungsinya sebagai guru yang di gugu dan ditiru.
- 7) Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Kepala Sekolah Kota Bekasi masih terdapat kepala sekolah yang belum lulus dalam uji kompetensi tersebut, hal ini disebabkan kepala sekolah yang belum memenuhi standar penilaian yang telah ditetapkan, adapun indikasinya adalah: 1) Kepala sekolah tidak memiliki keinginan dan kesadaran untuk berubah menyesuaikan dengan perkembangan zaman, 2) Kepala sekolah tidak mampu dengan cepat dalam menyelesaikan sebuah masalah khususnya dalam mengambil sebuah keputusan yang terjadi di sekolah, 3) Tugas kepala sekolah sebagai supervisor tidak dijalankan dengan baik dalam rangka mencapai tujuan nasional
- 8) Masih adanya lingkungan kerja yang kurang memadai, hal ini diidentifikasi bahwa: 1) Kurang mempunya sekolah dalam menerapkan suatu nilai, norma-norma, disiplin, perilaku kerja guru, kepala sekolah dan juga seluruh masyarakat sekolah, 2) Masih kurangnya kesadaran kepala sekolah, guru, serta *stakeholder* dalam memperhatikan urusan kesehatan, keamanan, dan kenyamanan, sarana prasarana yang belum sepenuhnya mendukung proses belajar mengajar di sekolah.
- 9) Belum terpenuhinya pengembangan karir dengan baik, hal ini dibuktikan masih adanya tenaga honorer yang belum diangkat menjadi guru PNS, karena birokrasi yang cukup rumit dan panjang.
- 10) Masih rendahnya tingkat kesadaran guru untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki karena keterbatasan fasilitas dan dana yang dimiliki oleh sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, mengingat keterbatasan waktu, biaya dan tenaga, maka penelitian ini dibatasi pada upaya mengungkap pengaruh kepemimpinan otentik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Bekasi, Variabel kepemimpinan otentik difungsikan sebagai X_1 , lingkungan kerja sebagai X_2 dan Kinerja guru sebagai X_3 .

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan otentik berpengaruh langsung terhadap kinerja guru?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru?
3. Apakah kepemimpinan otentik berpengaruh langsung terhadap lingkungan sekolah?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis

- a. Dapat memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis, metodologi dan empiris bagi kepentingan akademis dalam bidang ilmu pendidikan khususnya manajemen pendidikan di sekolah
- b. Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan kinerja guru dalam berbagai bidang sebagai pengajar di tingkat satuan pendidikan yang profesional

2. Kegunaan Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peneliti atau pihak lain yang terkait. Signifikansi penelitian ini dapat meliputi beberapa aspek, sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi, bagi pimpinan mengenai kepemimpinan otentik dan lingkungan kerja yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi upaya peningkatan mutu sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan kinerja kerja guru.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan khususnya tentang kepemimpinan otentik dalam rangka meningkatkan kinerja kerja guru dalam aspek kehidupan.
- c. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas Pendidikan setempat dalam merencanakan, melaksanakan, dan melakukan pengawasan serta mengevaluasi kepala sekolah, sehingga dapat memperbaiki dan menyempurnakan serta meningkatkan produktivitas pendidikan sesuai dengan rencana strategis yang sudah ditentukan oleh pemerintah.

F. State of The Art

Untuk melihat nilai keterbaharuan dalam penelitian ini, peneliti melakukan perbandingan kajian dari berbagai jurnal-jurnal sebelumnya, adapun hasil dari penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan kinerja guru dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 1.2 State of The Art

No	Peneliti/Tahun	Penelitian dan Jurnal	Unit Analisis	Metode	Hasil Penelitian
1	(Purwanto, Asbari, et al., 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Transactional, Transformational, Authentic dan Authoritarian</i> terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kudus	Guru Madrasah Tsanawiyah Kudus	Kuantitatif dengan model (<i>field research</i>), analisis data menggunakan <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	Hasil analisis dan olah data penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan otoritarian pada MTS berpengaruh secara positif sedangkan transformasional dan autentik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
2	(Okasheh AL-Omari, 2017)	<i>The Influence of Work Environment on Job Performance Engineering Company in Jordan</i>	Karyawan Perusahaan Mesin di Jordan	Kuantitatif dengan survey <i>a cross-sectional</i>	Adanya pengaruh positif Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawn
3	(Ribeiro et al., 2018)	<i>Authentic Leadership and performance: The Mediating Role of Employees' Affective Commitment</i>	Karyawan Perusahaan	Kuantitatif , regresi linier dan tes Sobel	Terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan otentik dengan kinerja, dalam penelitian ini lebih menekan pada komitmen karyawan.
4	(Demus et al., 2015)	<i>The Impact of work environment on employee performance (Case Study at PT. Bank Artha Graha</i>	Karyawan PT. Bank Artha Graha	<i>Causal Research, Regresi berganda</i>	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

<i>International TBK, Manado)</i>					
5	(Wang et al., 2014)	<i>Impact of Authentic Leadership performance: Role of Followers' positive psychological capital and relational processes</i>	Karyawan Logistik di China	Kuantitatif	Kepemimpinan Otentik berpengaruh positif terhadap Kinerja
6	(Lestary, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Dirgantara Indonesia	Karyawan PT.Dirgantara Indonesia	Kausalitas (hubungan sebab-akibat)	Adanya pengaruh positif lingkungan kerja dengan kinerja karyawan
7	(Darvish & Rezaei, 2011)	<i>The impact of Authentic leadership on job satisfaction and team commitment</i>	Karyawan	Kuantitatif , Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan otentik terhadap komitmen karyawan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan di atas, yang menjadi acuan peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai kinerja guru khususnya pada para guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bekasi. Penelitian ini memiliki perbedaan pada hubungan variabel dan objek penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto, Sopa, et al., 2020). Selain itu, peneliti lain yang pernah dilakukan sebelumnya mengkaji mengenai pengaruh pemimpin transformasional, transaksional, otentik terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah Kudus, sedangkan peneliti mengkaji mengenai Kepemimpinan Otentik, Lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bekasi.

Adapun variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini telah diteliti sebelumnya oleh (Okasheh & AL-Omari, 2017) “*The Influence of work environment on job performance engineering company in Jordan*”. Meskipun memiliki ruang lingkup yang sama, akan tetapi dilihat unit analisis memiliki perbedaan, terlebih secara garis besar judul diteliti sebelumnya. Melihat permasalahan dan perbedaan dari penelitian terdahulu menjadi dasar perlu adanya penelitian lebih lanjut, untuk itu peneliti mencoba meneliti pengaruh dari kepemimpinan otentik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Bekasi.

