

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN KEPUASAN
KERJA GURU MELALUI IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PERANTARA DI SD NEGERI SE-
KECAMATAN TAPIN TENGAH KABUPATEN TAPIN**

**IKE NURJIHAN HUWAIDA ULFAH
NIM 2120111320024**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
2023**

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN KEPUASAN
KERJA GURU MELALUI IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PERANTARA DI SD NEGERI SE-
KECAMATAN TAPIN TENGAH KABUPATEN TAPIN**

OLEH

**IKE NURJIHAN HUWAIDA ULFAH
NIM 2120111320024**

TESIS

Sebagai salah satu syarat memperoleh program Magister
Pada Program Studi Magister Administrasi Pendidikan

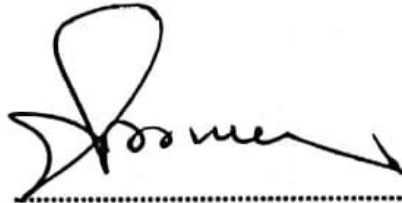
**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

**NASKAH TESIS INI DISETUJUI UNTUK
DIUSULKAN KEPADA DEWAN PENGUJI**

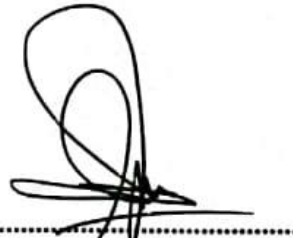
OLEH

PEMBIMBING I :



Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd, Ph.D
NIP 196001101986032001

PEMBIMBING II :



Drs. Sulaiman, M. Pd, Ph.D
NIPK 19500619201604101001

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Tesis Calon Magister : Ike Nurjihan Huwaida Ulfah
NIM : 2120111320024
Disetujui Pada Tanggal : 30 Mei 2023

Oleh Dewan Penguji

1. Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D
NIP 196001101986032001

(Ketua)



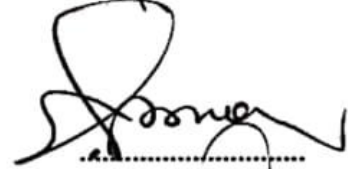
2. Ratna Purwanti, M.Pd
NIPK 19890919201812201001

(Plt.Sekretaris)



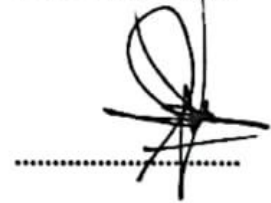
3. Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D
NIP 196001101986032001

(Penguji I)



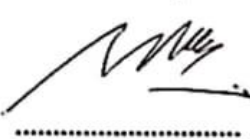
4. Drs. Sulaiman, M.Pd, Ph.D
NIPK 19500619201604101001

(Penguji II)



5. Prof. Drs. H. Rustam Effendi, M.Pd., Ph.D
NIPK 19500414202103101001

(Penguji III)



Mengetahui

Ketua Program Studi
Administrasi Pendidikan



Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D
NIP 196001101986032001

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN KEPUASAN KERJA GURU MELALUI IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PERANTARA DI SD NEGERI SE-KECAMATAN TAPIN TENGAH KABUPATEN TAPIN

Nama : Ike Nurjihan Huwaida Ulfah
NIM : 2120111320024

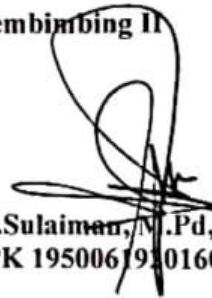
Disetujui Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd, Ph.D
NIP 196001101986032001

Pembimbing II



Drs. Sulaiman, M.Pd, Ph.D
NIPK 19500619101604101001

Diketahui

Ketua Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan



Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D
NIP 19600110 198603 2 001

Direktur Program Pascasarjana



Prof. Drs. Ahmad Suriansyah, M.Pd., Ph.D
NIP 19591225 198603 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :


Nama : Ike Nurjihan Huwaida Ulfah
N I M : 2120111320024
Tempat, Tanggal Lahir : Program Pasca Sarjana
Program Studi : Magister Administrasi Pendidikan

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul **“Hubungan antara Kepemimpinan Autentik dan Kepuasan Kerja Guru melalui Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Perantara di SD Negeri Se-Kecamatan Tapin Tengah Kabupaten Tapin”** beserta seluruh isinya dan kelengkapannya adalah benar hasil karya tulisan saya, kecuali kutipan-kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Banjarmasin, Juli 2023

Yang membuat pernyataan




Ike Nurjihan Huwaida Ulfah
NIM 2120111320024

ABSTRAK

Ulfah, Ike. N.H. 2023. *Hubungan antara Kepemimpinan Autentik dan Kepuasan Kerja Guru melalui Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Perantara di SD Negeri Se-Kecamatan Tapin Tengah Kabupaten Tapin*. Tesis Program Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Pembimbing I: Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D, Pembimbing II : Drs. Sulaiman, M.Pd., Ph.D

Kata Kunci : Kepemimpinan Autentik, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja guru menandakan pencapaian tugas dan tanggungjawab seorang guru serta menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan secara luas dan secara khusus menjadi bukti manajemen sekolah dalam membangun pendidikan bagi masyarakat. Namun fenomena dilapangan menunjukkan kepuasan kerja guru masih rendah. Berdasarkan hasil prasarvei yang dilaksanakan di beberapa SD Negeri Kecamatan Tapin Tengah Kabupaten Tapin menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja guru dilatarbelakangi oleh: kebijakan yang sering berubah khususnya perubahan kurikulum, besaran tunjangan daerah jauh dibawah tunjangan PNS fungsional lainnya, kurangnya kesempatan promosi, kebijakan dan keputusan kepala sekolah dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan secara langsung maupun tidak langsung kepemimpinan autentik, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Tapin Tengah Kabupaten Tapin.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini berjumlah 154 orang guru dengan sampel sebanyak 112 orang guru. Instrumen pengumpulan data yaitu angket yang telah memenuhi syarat uji validitas dan reliabilitas. Analisis data untuk menguji hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analisis*).

Hasil penelitian ini adalah ada hubungan langsung: (1) kepemimpinan autentik kepala sekolah dan kepuasan kerja sebesar 0,298, (2) iklim organisasi dan kepuasan kerja sebesar 0,386, (3) komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebesar 0,352, (4) kepemimpinan autentik kepala sekolah dan iklim organisasi sebesar 0,715, (5) kepemimpinan autentik kepala sekolah dan komitmen organisasi sebesar 0,668 dan hubungan tidak langsung: (6) kepemimpinan autentik kepala sekolah dan kepuasan kerja melalui iklim organisasi sebesar 0,271, (7) kepemimpinan autentik kepala sekolah dan kepuasan kerja guru melalui komitmen organisasi sebesar 0,231.

Berdasarkan penelitian ini, guru diharapkan mengoptimalkan komunikasi langsung dengan atasan, mengoptimalkan rasa memiliki terhadap sekolah tempat bekerja, dan mengoptimalkan keahlian yang dimiliki agar berkesempatan berprestasi serta berkontribusi terhadap rekan kerja maupun sekolah.

ABSTRACT

Ulfah, Ike. N.H. 2023. *Corelation between Authentic Leadership and Teacher Job Satisfaction through Organization Climate and Organizational Commitment as Intermediaries Variable in Public Elementary Schools in the Tapin Tengah Subdistrict Tapin District*. Educational Administration Master Program Thesis, Postgraduate Program, Lambung Mangkurat University, Banjarmasin. Advisor I : Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd.,Ph.D, Advisor II : Drs. Sulaiman, M.Pd., Ph.D

Keywords: Authentic Leadership, Organization Climate, Organizational Commitment, Job Satisfaction

Teacher job satisfaction signifies the achievement of a teacher's duties and responsibilities and is a measure of the success of education at large and specifically evidence of school management in building education for the community. However, the phenomenon in the field shows that teacher job satisfaction is still low. Based on the results of a pre-survey conducted in several public primary schools in Tapin Tengah Subdistrict, Tapin Regency, teachers' job dissatisfaction is motivated by: frequent policy changes, especially curriculum changes, regional allowances far below other functional civil servants' allowances, lack of promotion opportunities, principal policies and decisions, and a less supportive work environment. Objective study this for analyze connection in a manner direct or indirect authentic leadership, organizational climate and organizational commitment to job satisfaction teacher in Public Elementary Schools in the Tapin Tengah District, Tapin Regency .

This study use a quantitative approach with descriptive research methods. Population study this totaling 154 teachers with sample as many as 112 teachers. The data collection instrument i.e questionnaire that has been fulfili validity and reliability test requirements . Data analysis for test is hypothesis use path analysis.

Research results are there is directly correlation between: (1) principal authentic leadership and job satisfaction of 0.298, (2) organization climate and job satisfaction of 0.386, (3) organizational commitment and job satisfaction of 0.352, (4) principal authentic leadership and organization climate of 0.715, (5) principal authentic leadership and organizational commitment of 0.668 and relationship indirect : (6) principal authentic leadership and job satisfaction through organization climate of 0.271, (7) principal authentic leadership and job satisfaction teacher through organizational commitment of 0.231.

Based on this research, teachers are expected to optimize direct communication with superiors, optimize their sense of belonging to the school where they work, and optimize their expertise so that they have the opportunity to excel and contribute to colleagues and schools.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis Panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga tesis yang berjudul “Hubungan antara kepemimpinan autentik dan kepuasan kerja melalui iklim organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel perantara di SD Negeri Se-Kecamatan Tapin Tengah Kabupaten Tapin” dapat diselesaikan dengan bimbingan Ibu Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd., Ph.D selaku Pembimbing I dan Bapak Drs. Sulaiman, M.Pd., Ph.D selaku Pembimbing II dengan baik dan tepat pada waktunya. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Lambung Mangkurat.

Perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penyelesaian tesis ini, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ahmad, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin,
2. Bapak Prof. Drs. Ahmad Suriansyah, M.Pd.,Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana,
3. Ibu Hj. Irnawati, S.Pd., M.M. selaku Kepala kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tapin,
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Aslamiah, M.Pd.,Ph.D, selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan sekaligus sebagai pembimbing I yang memberikan waktu, bimbingan, motivasi, arahan, wawasan, kritik serta saran perbaikan yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam penulisan tesis ini.

5. Bapak Drs. Sulaiman, M.Pd., Ph.D selaku Pembimbing II yang juga telah memberikan waktu, bimbingan, motivasi, arahan, wawasan, kritik serta saran perbaikan yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam penulisan tesis ini.
6. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Program Magister Manajemen Pendidikan,
7. Kepala dan Guru SD Negeri se-Se-Kecamatan Tapin Tengah Kabupaten Tapin yang telah berkenan menjadi subjek penelitian.
8. Semua sahabat yang telah ikut berpartisipasi dalam memberikan kritik dan saran serta sumbangan pemikiran dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga segala bantuan, bimbingan, dan motivasi serta doa yang diberikan kepada peneliti mendapatkan ganjaran yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat, mohon maaf yang tulus jika dalam penulisan ini terdapat kekurangan dan kekeliruan, akhir kata penulis berharap kritik dan saran demi menyempurnakan penulisan Tesis ini.

Banjarmasin, Oktober 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING.....	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusann Masalah	13
C. Tujuan Penulisan.....	14
D. Manfaat Penelitian	15
E. Asumsi Penelitian	17
F. Hipotesis Penelitian.....	17
G. Definisi Operasional.....	18
BAB II.....	22
KAJIAN PUSTAKA.....	22
A. Kajian Teori	22
1. Kepuasan Kerja	22
2. Kepemimpinan Autentik	32
3. Iklim Organisasi	46
4. Komitmen Organisasi.....	52
B. Kerangka Berpikir.....	59
BAB III	78
METODE PENELITIAN.....	78
A. Rancangan dan Pendekatan Penelitian.....	78
B. Populasi dan Sampel	79
1. Populasi	79
2. Sampel Penelitian	81
C. Teknik Pengumpulan Data.....	84
D. Instrumen Penilaian.....	87

E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	93
F. Teknik Analisis Data	98
BAB IV	109
HASIL PENELITIAN.....	109
A. Deskripsi Data.....	109
B. Hasil Uji Prasyarat Analisis Data.....	137
C. Pengujian Hipotesis.....	140
BAB V.....	159
PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	159
A. Gambaran Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Negeri Se- Kecamatan Tapin Tengah Kabupaten Tapin.	155
B. Hubungan Langsung antara Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru.	165
C. Hubungan Langsung antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru..	167
D. Hubungan Langsung antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru.	169
E. Hubungan Langsung antara Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi.....	172
F. Hubungan Langsung antara Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah dan Komitmen Organisasi.	174
G. Hubungan Tidak Langsung antara Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru melalui Iklim Organisasi.....	176
H. Hubungan Tidak Langsung antara Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru melalui Komitmen Organisasi.	179
BAB VI	182
PENUTUP.....	182
A. Kesimpulan	182
B. Saran.....	183
DAFTAR PUSTAKA	185
LAMPIRAN.....	196

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Keadaan Guru SD Negeri di Kec. Tapin Tengah Kab. Tapin....	81
Tabel 3.2 Sampel Penelitian.....	84
Tabel 3.3 Skala Kepemimpinan Autentik	85
Tabel 3.4 Skala Iklim Organisasi	86
Tabel 3.5 Skala Komitmen Organisasi.....	86
Table 3.6 Skala Kepuasan Kerja	87
Tabel 3.7 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Autentik	89
Tabel 3.8 Kisi-kisi Instrumen Iklim Organisasi	90
Table 3.9 Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi	91
Tabel 3.10 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja	92
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	95
Tabel 3.12 Kriteria Reliabilitas.....	97
Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	98
Tabel 3.14 Interpretasi Rerata Nilai Variabel Penelitian	103
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	109
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	110
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	111
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	113
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Sertifikasi.....	114
Table 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Autentik	115
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah	116
Tabel 4.8 Kelompok Skor Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah	118
Table 4.9 Rata-Rata Variabel Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah ..	119
Tabel 4.10 Interpretasi Rerata Nilai Variabel Kepemimpinan Autentik....	120
Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Variabel Iklim Organisasi.....	121
Table 4.12 Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi	122
Tabel 4.13 Kelompok Skor Iklim Organisasi	124

Tabel 4.14 Rata-Rata Variabel Iklim Organisasi	124
Table 4.15 Interpretasi Rerata Nilai Variabel Iklim Organisasi	125
Tabel 4.16 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	126
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi	127
Table 4.18 Kelompok Skor Komitmen Organisasi	129
Tabel 4.19 Rata-Rata Variabel Komitmen Organisasi.....	130
Tabel 4.20 Interpretasi Rerata Nilai Variabel Komitmen Organisasi	131
Table 4.21 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	132
Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	133
Tabel 4.23 Kelompok Skor Kepuasan Kerja.....	135
Table 4.24 Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja	136
Tabel 4.25 Interpretasi Rerata Nilai Variabel Kepuasan Kerja.....	137
Tabel 4.26 Hasil Uji Normalitas Data Kolmogorov-Smirnov	138
Table 4.27 Hasil Uji Linieritas	139
Table 4.28 Analisis Regresi X, Z1 dan Z2 terhadap Y	140
Tabel 4.29 Hasil Uji Determinasi Model Struktur 1	143
Tabel 4.30 Analisis Regresi X terhadap Z1	144
Table 4.31 Hasil Uji Determinasi Model Struktur 2	146
Tabel 4.32 Analisis Regresi X terhadap Z2	147
Tabel 4.33 Hasil Uji Determinasi Model Struktur 3	149
Tabel 4.34 Ringkasan Hasil Uji Analisis Regresi <i>Path Analysis</i>	158

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Desain Konseptual Antar Variabel	77
Gambar 3.1	: Hubungan Antar Variabel	79
Gambar 3.2	: Struktur Jalur Variabel	106
Gambar 4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	110
Gambar 4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	111
Gambar 4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	112
Gambar 4.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	113
Gambar 4.5	: Karakteristik Responden Berdasarkan Status Sertifikasi	114
Gambar 4.6	: Histogram Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah (X)	117
Gambar 4.7	: Histogram Iklim Organisasi (Z1).....	122
Gambar 4.7	: Histogram Komitmen Organisasi (Z2)	128
Gambar 4.8	: Histogram Kepuasan Kerja (Y)	134
Gambar 4.9	: Alur Hubungan Antara Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	144
Gambar 4.10	: Alur Hubungan Antara Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah dengan Iklim Organisasi	147
Gambar 4.11	: Alur Hubungan Antara Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah dengan Komitmen Organisasi	149
Gambar 4.12	: Model Analisis Jalur Antar Variabel	150
Gambar 4.13	: Kontribusi Tidak Langsung X Melalui Z1 Terhadap Y...	154
Gambar 4.13	: Kontribusi Tidak Langsung X Melalui Z2 Terhadap Y...	156