

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA,
DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KUALITAS KEPEMIMPINAN AUTENTIK
PADA KEPALA SEKOLAH SD KOTA SURAKARTA
TAHUN 2023**

DISERTASI



Disusun Oleh:

NUR HIDAYAH
NIM. 196011022

Disertasi Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan
Gelar Doktor Manajemen Pendidikan Islam (Dr)

**PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA,
DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KUALITAS KEPEMIMPINAN AUTENTIK
PADA KEPALA SEKOLAH SD KOTA SURAKARTA
TAHUN 2023**

NUR HIDAYAH

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengungkap pengaruh: (1) tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara parsial terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023, dan (2) tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara simultan terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Kepala sekolah SD di Kota Surakarta. Jumlah populasi penelitian sebanyak 152 kepala sekolah SD. Ukuran sampel adalah sebanyak 110 dihitung menggunakan rumus Slovin. Sampling diambil menggunakan teknik *cluster random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Langkah yang ditempuh sebelum menganalisis data adalah dengan melakukan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji keacakan sampel, uji normalitas data, uji linearitas dan keberartian regresi, dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis menggunakan analisis korelasi dan regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tingkat pendidikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik Kepala SD Negeri di Kota Surakarta. Sumbangan tingkat pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik sebesar 2,5%. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik tersebut ditunjukkan dengan persamaan garis regresi sebesar $Y = 14,449 + 5,986 X_1$. Pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Sumbangan pengalaman kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik sebesar 27,9%. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik tersebut ditunjukkan dengan persamaan garis regresi sebesar $Y = 14,449 + 0,402 X_2$. Komitmen kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Sumbangan komitmen kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik sebesar 22,2%. Pengaruh komitmen kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik tersebut ditunjukkan dengan persamaan garis regresi sebesar $Y = 14,449 + 0,175 X_3$. (2) Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memberikan sumbangan atas kualitas kepemimpinan autentik sebesar 38,3%. Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara simultan dengan kualitas kepemimpinan autentik ditunjukkan dengan persamaan garis regresi sebesar $Y = 14,449 + 5,986X_1 + 0,402X_2 + 0,175X_3$.

Kata kunci: kualitas kepemimpinan autentik, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen kerja.

**THE INFLUENCE OF EDUCATION LEVEL, WORK EXPERIENCE,
AND WORK COMMITMENT ON AUTHENTIC LEADERSHIP
QUALITIES OF ELEMENTARY SCHOOL PRINCIPALS
IN SURAKARTA CITY 2023**

NUR HIDAYAH

ABSTRACT

This study aims to determine and reveal the influence of: (1) education level, work experience, and work commitment partially on the quality of authentic leadership of elementary school principals in Surakarta City in 2023, and (2) education level, work experience, and work commitment simultaneously on the quality of authentic leadership of elementary school principals in Surakarta City in 2023.

This research employs a correlation research method. The population of this study consists of all elementary school principals in Surakarta City. The total population for the research is 152 elementary school principals. The sample size is 110, calculated using the Slovin formula. Sampling is carried out using the cluster random sampling technique. Data collection is done through a questionnaire. The steps taken before analyzing the data involve conducting classical assumption tests, which include sample randomness test, data normality test, linearity and regression significance test, and multicollinearity test. Hypothesis testing is performed using correlation and regression analysis.

The research findings indicate that: (1) educational level has a positive and significant influence on the authentic leadership quality of Public Elementary School Principals in the Municipality of Surakarta. The contribution of educational level to authentic leadership quality is 2.5%. The influence of educational level on authentic leadership quality is represented by the regression equation $Y = 14.449 + 5.986X_1$. Work experience has a positive and significant influence on authentic leadership quality. The contribution of work experience to authentic leadership quality is 27.9%. The influence of work experience on authentic leadership quality is represented by the regression equation $Y = 14.449 + 0.402X_2$. Job commitment has a positive and significant influence on authentic leadership quality. The contribution of job commitment to authentic leadership quality is 22.2%. The influence of job commitment on authentic leadership quality is represented by the regression equation $Y = 14.449 + 0.175X_3$. (2) Educational level, work experience, and job commitment simultaneously have an influence on authentic leadership quality. The combined contribution of these three factors to authentic leadership quality is 38.3%. The combined influence of educational level, work experience, and job commitment on authentic leadership quality is represented by the regression equation $Y = 14.449 + 5.986X_1 + 0.402X_2 + 0.175X_3$.

Keywords: quality of authentic leadership, level of education, work experience, work commitment.

تأثير مستوى التعليم والخبرة العملية والالتزام الوظيفي على جودة القيادة الأصيلة لمديري مدارس المدينة سوراكارتا في عام 2023.

نور حداية

الملخص

البحث يهدف إلى معرفة وكشف تأثير: (1) المستوى التعليمي، والخبرة في العمل، والالتزام بالعمل جزئياً على جودة القيادة الأصيلة لمديري مدارس الابتدائية في مدينة سوراكارتا لعام 2023. (2) المستوى التعليمي، والخبرة في العمل، والالتزام بالعمل بشكل متزامن على جودة القيادة الأصيلة لمديري مدارس الابتدائية في مدينة سوراكارتا لعام 2023.

البحث يستخدم منهج البحث الترابطي. تُعتبر السُّكَّانُ المُستَهْدَفِينَ فِي هَذَا البَحْثِ هُم جَمِيعُ مُدْرِّاءِ مَدَارِسِ الأَبْتَدَائِيَّةِ فِي مَدِينَةِ سُوْرَاكَارْتَا. إجمالاً عَدَدُ السُّكَّانِ المُسْتَهْدَفِينَ فِي البَحْثِ هُوَ 152 مُدْرِّاً لِمَدْرَسَةٍ. حَجْمُ العَيِّنَةِ هُوَ 110 وَقَدْ تَمَّ حَسَابُهُ بِاسْتِخْدَامِ صِيغَةِ سُلُوفِين. الأُخْذُ عِيْنَاتٍ يُتَمُّ بِاسْتِخْدَامِ تَقْنِيَّةِ إخْتِيَارِ عَشَوَائِيٍّ عَنِ طَرِيقِ العَنَاقِيدِ. طَرِيقَةُ جَمْعِ البَيِّنَاتِ تَسْتُخْدَمُ اسْتِثْنَاءً. الخُطُوَاتُ الَّتِي يَجِبُ اتِّخَاذُهَا قَبْلَ تَحْلِيلِ البَيِّنَاتِ تَتَضَمَّنُ إِجْرَاءَ إخْتِيَارَاتِ الأَفْتِرَاصَاتِ الكَلَّاسِيَّةِ، وَالَّتِي تَشْمَلُ إخْتِيَارَ عَشَوَائِيَّةِ العَيِّنَةِ، وَإخْتِيَارَ إعتِدَالِ البَيِّنَاتِ، وَإخْتِيَارَ الخُطِيَّةِ وَأَهْمِيَّةِ الانْحِدَارِ، وَإخْتِيَارَ التَّعْدُدِيَّةِ الإِعْتِمَادِ. إخْتِيَارَ الفُرْصِيَّاتِ يَسْتُخْدَمُ تَحْلِيلُ الإرتِبَاتِ وَتَحْلِيلُ الانْحِدَارِ.

نتائج البحث تُظهر أن: (1) مستوى التعليم يُؤثر بشكل إيجابي وملحوظ على جودة قيادة مُدْرِّى مَدَارِسِ الأَبْتَدَائِيَّةِ فِي مَدِينَةِ سُوْرَاكَارْتَا. تُبَلِّغُ إِسْهَامُ مُسْتَوَى التَّعْلِيمِ فِي جُودَةِ القِيَادَةِ الأَصِيلَةِ 2.5٪. تأثير مستوى التعليم على جودة القيادة الأصيلة يتمثل في معادل الخط التَّسْلِسِلِي بِقِيَمَةِ $Y = 14.449 + 5.986 X1$. خِبْرَةُ العَمَلِ تُؤثِّرُ بِشَكْلِ إيجابي وملحوظ على جُودَةِ القِيَادَةِ الأَصِيلَةِ. إِسْهَامُ خِبْرَةِ العَمَلِ فِي جُودَةِ القِيَادَةِ الأَصِيلَةِ يَبْلُغُ 27.9٪. تأثير خبرة العمل على جُودَةِ القِيَادَةِ الأَصِيلَةِ يُظْهِرُ فِي مَعَادِلِ الخَطِّ التَّسْلِسِلِي بِقِيَمَةِ $Y = 14.449 + 0.402 X2$. التَّفَانِي فِي العَمَلِ يُؤثِّرُ بِشَكْلِ إيجابي وملحوظ على جُودَةِ القِيَادَةِ الأَصِيلَةِ. إِسْهَامُ التَّفَانِي فِي العَمَلِ فِي جُودَةِ القِيَادَةِ الأَصِيلَةِ يَبْلُغُ 22.2٪. تأثير التَّفَانِي فِي العَمَلِ على جُودَةِ القِيَادَةِ الأَصِيلَةِ يُظْهِرُ فِي مَعَادِلِ الخَطِّ التَّسْلِسِلِي بِقِيَمَةِ $Y = 14.449 + 0.175 X3$. (2) مُسْتَوَى التَّعْلِيمِ وَالخِبْرَةُ فِي العَمَلِ وَالتَّفَانِي فِي العَمَلِ بِشَكْلِ مُتَزَامِينَ يُؤثِّرُونَ على جُودَةِ القِيَادَةِ الأَصِيلَةِ. هَذِهِ العَوَامِلُ الثَّلَاثَةُ مَعًا يُسَهِّمَانِ فِي جُودَةِ القِيَادَةِ الأَصِيلَةِ بِنِسْبَةِ 38.3٪. تأثير مُسْتَوَى التَّعْلِيمِ وَالخِبْرَةُ فِي العَمَلِ وَالتَّفَانِي فِي العَمَلِ بِشَكْلِ مُتَزَامِينَ على جُودَةِ القِيَادَةِ الأَصِيلَةِ يُظْهِرُ فِي مَعَادِلِ الخَطِّ التَّسْلِسِلِي بِقِيَمَةِ $Y = 14.449 + 5.986X1 + 0.402X2 + 0.175X3$.

كلمات مفتاحية: جودة القيادة الأصيلة، مستوى التعليم، الخبرة في العمل، التفاني في العمل.

NOTA PEMBIMBING DISERTASI

Hal : Disertasi
Sdri. Nur Hidayah
NIM 196011022

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
di
Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memberikan bimbingan atas Disertasi Saudara:

Nama : Nur Hidayah

NIM : 196011022

Program Studi : Doktor Manajemen Pendidikan Islam

Judul Disertasi : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada Kepala Sekolah SD Kota Surakarta Tahun 2023

Kami menyetujui bahwa Disertasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diajukan pada Ujian Tertutup Disertasi.

Demikian persetujuan disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Co Promotor



Prof. Dr. H. Giyoto, M.Hum
NIP. 19670224 200003 1001

Surakarta, 10 Oktober 2023
Promotor



Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd.
NIP. 19700926 200003 1 001

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERBUKA

Nama : Nur Hidayah
NIM : 196011022
Program Studi : Pascasarjana Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada Kepala Sekolah SD Kota Surakarta Tahun 2023

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd. NIP. 19700926 200003 1 001 Promotor		
2	Prof. Dr. H. Giyoto, M.Hum. NIP. 19670224 200003 1001 Co Promotor		
3	Prof. Dr. H. Giyoto, M.Hum. NIP. 19670224 200003 1001 Ketua Program Studi S3 MPI		

Surakarta, 3 Nopember 2023

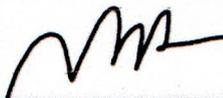
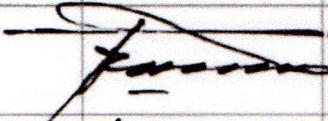
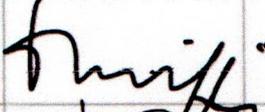
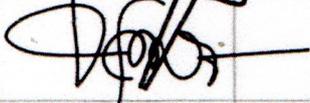
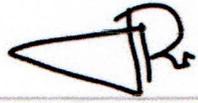


Prof. Dr. Islah, M.Ag.

NIP. 197305222003121001

PERSETUJUAN REVISI SIDANG TERTUTUP DISERTASI

Nama : Nur Hidayah
NIM : 196011022
Program Studi : Pascasarjana Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada Kepala SD Kota Surakarta Tahun 2023

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd. NIP. 19700926 2000 03 1 001 Promotor merangkap Ketua Sidang		
2	Prof. Dr. H. Giyoto, M.Hum. NIP. 19670224 200003 1001 Co Promotor merangkap Sekretaris Sidang		
3	Prof. Dr. Sangidu, M.Hum NIP. 19590723 198602001 Penguji I		02/2023 11
4	Prof. Dr. M. Usman, S.Ag., M.Ag NIP. 19681227 199803 1 003 Penguji II		30/2023 10
5	Dr. Hj. Siti Choiriyah, S.Ag., M.Ag NIP. 19730715 199903 2 002 Penguji III		
6	Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si. NIP. 19630202 199403 1 003 Penguji IV		
7	Dr. H. Rochmat Budi Santoso, S.Pd., M.Pd NIP. 19721109 199903 2 002 Penguji V		

Surakarta, 3 Nopember 2023



Prof. Dr. Usman, M.Ag.
NIP. 197305222003121001

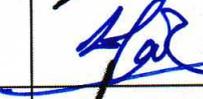
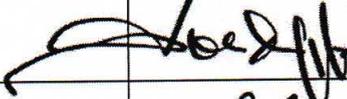
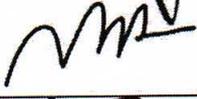
HALAMAN PENGESAHAN DISERTASI

Disusun Oleh:

Nur Hidayah
NIM 196011022

Telah dipertahankan di depan Majelis Dewan Penguji Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta

Pada Hari Rabu, 6 Desember 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh Gelar Doktor (Dr)

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Toto Suharto, S.Ag., M.Ag. NIP 19710403 199803 1 005 Ketua Sidang		11/2023 12
2	Prof. Dr. Islah, M.Ag. NIP 19730522 200312 1 001 Sekretaris Sidang		11/2023 12
3	Prof. Dr. H. Mifedwil Jandra, M.Ag. NIP. - Penguji I		11/2023 12
4	Prof. Dr. H. Sujito, M.Pd. NIP 19720914 200212 1 001 Penguji II		11/2023 12
5	Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd. NIP. 19700926 2000 03 1 001 Penguji III		11/2023 12
6	Prof. Dr. H. Giyoto, M.Hum. NIP. 19670224 200003 1001 Penguji IV		11/2023 12
7	Prof. Dr. M. Usman, S.Ag., M.Ag.. NIP. 19681227199803 1 003 Co Promotor merangkap Sekretaris Sidang		11/2023 12
Judul: PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KUALITAS KEPEMIMPINAN AUTENTIK PADA KEPALA SEKOLAH SD KOTA SURAKARTA TAHUN 2023			

Surakarta, 6 Desember 2023



Prof. Dr. Islah, M.Ag.
NIP. 197305222003121001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Nur Hidayah

NIM : 196011022

Program Studi : Pascasarjana Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam

Judul : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KUALITAS KEPEMIMPINAN AUTENTIK PADA KEPALA SEKOLAH SD KOTA SURAKARTA TAHUN 2023

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruhnya atau sebagian Disertasi ini bukan asli karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surakarta, 6 Desember 2023

enyatakan,


Nur Hidayah
NIM. 196011022

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

“Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat Kami.”

(QS. As-Sajdah Ayat 24)

“Sebaik-baiknya pemimpin adalah mereka yang kamu cintai dan mencintai kamu, kamu berdoa untuk mereka dan mereka berdoa untuk kamu. Seburuk-buruk pemimpin adalah mereka yang kamu benci dan mereka membenci kamu, kamu melaknati mereka dan mereka melaknati kamu.”

(HR Muslim)

PERSEMBAHAN

Disertasi ini kami persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta
2. Anak-anakku
3. Almamater Universitas Islam Negeri Raden Mas
Said Surakarta

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan taufik, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan disertasi dengan judul: “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada Kepala Sekolah SD Kota Surakarta Tahun 2023”. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya dari dunia sampai akhirat nanti.

Sejak mulai masuk pada Pascasarjana hingga menyelesaikan tugas akhir ini, banyak pihak yang telah membantu kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati yang tulus penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Toto Suharto, S.Ag., M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, atas fasilitas yang telah diberikan untuk belajar ilmu di almamater ini.
2. Prof. Dr. Islah, M.Pd., selaku Direktur Pascasarjana atas kemudahan dalam pemberian ijin penelitian.
3. Prof. Dr. Purwanto, M.Pd., selaku Promotor, atas bimbingan selama penulisan disertasi hingga tahap akhir disertasi ini selesai.
4. Prof. Dr. H. Giyoto, M.Hum., selaku Kaprodi Program Doktor (S3) MPI sekaligus Co-Promotor atas waktu, diskusi, dan dukungan ilmu selama penulisan disertasi.
5. Seluruh Bapak Ibu Dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, khususnya dosen yang telah mengasuh mata kuliah, mudah-mudahan ilmu yang diajarkan kepada kami menjadi amal sholeh dan dapat diterima oleh Allah SWT.
6. Seluruh staf karyawan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta yang telah membantu semua kebutuhan yang diperlukan selama proses penyelesaian penulisan disertasi ini.
7. Seluruh Kepala SD Kota Surakarta yang telah berkenan memberikan ijin penelitian dan berkenan menjadi responden penelitian.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan disertasi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan. Semoga disertasi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Surakarta, 10 Oktober 2023

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa'	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ž al	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šaḍ	Š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍaḍ	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	.	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

2. Konsonan rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

3. Ta' marbūṭah

a. Bila dimatikan ditulis h

هبة	Ditulis	Hibah
جزية	Ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diberlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya). Bila diikuti dengan sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka dituli dengan "h".

كرامة الأولياء	Ditulis	Kāramah al-auliyā'
----------------	---------	--------------------

b. Bila ta' marbumah hidup atau dengan harakat fathah, kasrah, dan dammah ditulis "t"

زكاة الفطر	Ditulis	Zakātul fiṭri
------------	---------	---------------

4. Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Ḍammah	Ditulis	U

5. Vokal Panjang

fathah + alif → contoh: جاهلية	Ditulis	ā → jāhiliyah
fathah + alif → contoh: يسعى	Ditulis	ā → yas‘ā
kasrah + ya’ mati → كريم	Ditulis	ī → karīm
ḍammah + wāwu mati → فروض	Ditulis	ū → furūḍ

1. Vokal Rangkap

fathah + ya’ mati → contoh: بينكم	Ditulis	ai → bainakum
fathah + wāwu mati → contoh: قول	Ditulis	au → qaulun

2. Huruf Sandang “ال”

Kata sandang “ال” ditransliterasikan dengan “al” diikuti dengan tanda penghubung “-“, baik ketika bertemu dengan qamariyyah maupun syamsiyyah; contoh:

القلم	Ditulis	al-qalamu
الشمس	Ditulis	al-syamsu

3. Huruf Kapital

Meskipun tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, tetapi dalam transliterasi huruf kapital digunakan untuk awal kalimat, nama diri, dan sebagainya seperti ketentuan EYD. Awal kata sandang pada nama diri tidak ditulis dengan huruf kapital; contoh:

وما محمد الا رسول	Ditulis	Wa mā Muḥammadun illā rasūl
-------------------	---------	-----------------------------

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
ABSTRAK ARAB	iv
NOTA PEMBIMBING DISERTASI	v
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERBUKA	vi
PERSETUJUAN REVISI SIDANG TERTUTUP DISERTASI	vii
LEMBAR PENGESAHAN DISERTASI	viii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI	ix
MOTTO	x
PERSEMBAHAN	xi
KATA PENGANTAR	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xxiii
DAFTAR GAMBAR	xxvii
DAFTAR LAMPIRAN	xxviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah.....	10

E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Deskripsi Teori	13
1. Variabel	13
a. Kualitas Kepemimpinan Autentik	13
b. Tingkat Pendidikan.....	50
c. Pengalaman Kerja.....	56
d. Komitmen Kerja	69
2. Hubungan Variabel.....	81
a. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja Secara Parsial terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik.....	81
b. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja Secara Simultan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik.....	86
B. Penelitian Terdahulu.....	88
C. Kerangka Berpikir	92
D. Hipotesis	96
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	98
A. Metode Penelitian	98
B. Tempat dan Waktu Penelitian	98
1. Tempat Penelitian.....	98

2.	Waktu Penelitian	98
C.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	99
1.	Populasi	99
2.	Sampling.....	99
3.	Sampel	101
D.	Teknik Pengumpulan Data	102
1.	Tingkat Pendidikan.....	102
2.	Pengalaman Kerja.....	104
3.	Komitmen Kerja	108
4.	Kualitas Kepemimpinan Autentik	112
E.	Prosedur Penelitian	116
F.	Teknik Analisis Data	119
1.	Uji Asumsi.....	119
a.	Uji keacakan sampel	119
b.	Uji Normalitas Data.....	120
c.	Uji Linieritas dan Keberartian Regresi	121
d.	Uji multikolinearitas	122
2.	Uji Hipotesis.....	123
a.	Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara parsial terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023.....	123

b. Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara simultan terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023.....	129
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	133
A. Deskripsi Data	133
B. Pengujian Persyaratan Analisis	140
1. Uji Keacakan Sampel	140
2. Uji Normalitas Data.....	141
3. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi.....	144
4. Uji Multikolinieritas	154
C. Uji Hipotesis	156
1. Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara parsial terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023.....	156
a. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik.....	156
b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik.....	159
c. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik.....	161

2.	Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara simultan terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023	163
D.	Pembahasan	167
1.	Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara parsial terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023	167
a.	Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik Kepala SD Negeri di Kota Surakarta	167
b.	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik Kepala SD Negeri di Kota Surakarta	170
c.	Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik Kepala SD Negeri di Kota Surakarta	174
2.	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja Secara Simultan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023	179
BAB V	PENUTUP	183
A.	Simpulan	183
B.	Implikasi Penelitian	184

C. Saran.....	188
DAFTAR PUSTAKA.....	191
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Survei Awal Kualitas Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah SD Negeri di Surakarta	3
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	99
Tabel 3.2	Rincian Populasi.....	99
Tabel 3.3	Data Sebaran Populasi dan Sampel.....	101
Tabel 3.4	Aturan Penskoran Angket Tingkat Pendidikan.....	103
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Pengalaman Kerja.....	105
Tabel 3.6	Aturan Penskoran Angket Pengalaman Kerja.....	106
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Angket Pengalaman kerja.....	107
Tabel 3.8	Kisi-Kisi Instrumen Komitmen kerja.....	109
Tabel 3.9	Aturan Penskoran Angket Komitmen Kerja	109
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Angket Komitmen kerja	111
Tabel 3.11	Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Autentik	113
Tabel 3.12	Aturan Penskoran Angket	114
Tabel 3.13	Hasil Uji Validitas Angket Kepemimpinan Autentik	115
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan.....	133
Tabel 4.2	Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Tes Tingkat Pendidikan.....	134
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja.....	135
Tabel 4.4	Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Tes Pengalaman Kerja.....	136

Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Komitmen Kerja	137
Tabel 4.6	Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Tes Komitmen Kerja	138
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Kualitas Kepemimpinan Autentik	138
Tabel 4.8	Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Angket Kualitas Kepemimpinan Autentik.....	140
Tabel 4.9	Uji Keacakan Sampel.....	141
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas Data Tingkat Pendidikan.....	142
Tabel 4.11	Uji Normalitas Data Komitmen Kerja	143
Tabel 4.12	Uji Normalitas Data Kualitas Kepemimpinan Autentik	143
Tabel 4.13	Uji Linieritas Hubungan Antara Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik	145
Tabel 4.14	Hasil Regresi Tingkat Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik.....	146
Tabel 4.15	Uji Linearitas Hubungan Antara Pengalaman Kerja terhadap	148
Tabel 4.16	Hasil Regresi Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik.....	149
Tabel 4.17	Uji Linearitas Hubungan Antara Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik	151
Tabel 4.18	Hasil Regresi Komitmen Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik.....	152
Tabel 4.19	Uji Multikolinearitas	155

Tabel 4.20 Uji Korelasi Product Moment	157
Tabel 4.21 Hasil Uji Determinasi Pengaruh Antara Tingkat Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik.....	158
Tabel 4.22 Hasil Regresi Tingkat Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik.....	158
Tabel 4.23 Uji Korelasi Product Moment Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik	159
Tabel 4.24 Hasil Uji Determinasi Pengaruh Antara Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik.....	160
Tabel 4.25 Hasil Regresi Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik.....	161
Tabel 4.26 Uji Korelasi Product Moment Hubungan antara Komitmen kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik	162
Tabel 4.27 Hasil Uji Determinasi Pengaruh Antara Komitmen kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik.....	162
Tabel 4.28 Hasil Regresi Komitmen kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik.....	163
Tabel 4.29 Uji Korelasi Product Moment Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik Kepala SD Negeri di Kota Surakarta	164
Tabel 4.30 Hasil Uji Determinasi Pengaruh Antara Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik	165

Tabel 4.31 Koefisien Regresi Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Komitmen Kerja (X3) dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)	166
--	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir.....	96
Gambar 4.1 Diagram Persentase Tingkat Pendidikan.....	134
Gambar 4.2 Diagram Persentase Pengalaman Kerja.....	135
Gambar 4.3 Diagram Persentase Komitmen Kerja	137
Gambar 4.4 Diagram Persentase Kualitas Kepemimpinan Autentik.....	139

DAFTAR LAMPIRAN

- lampiran 1 Angket Tingkat Pendidikan
- Lampiran 2 Angket Pengalaman Kerja
- Lampiran 3 Angket Komitmen Kerja
- Lampiran 4 Angket Kualitas Kepemimpinan Autentik
- Lampiran 5 Data Penelitian
- Lampiran 6 Uji Keacakan Sampel
- Lampiran 7 Penyajian Data
- Lampiran 8 Uji Normalitas Data
- Lampiran 9 Uji Linearitas Dan Keberartian Regresi
- Lampiran 10 Uji Multikolinieritas
- Lampiran 11 Uji Hipotesis
- Lampiran 12 Surat Penelitian
- Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Institusi pendidikan merupakan struktur kelembagaan yang mengambil tanggung jawab terbesar dalam meningkatkan modal, yang memungkinkan suatu negara untuk bertahan dan mencapai titik yang lebih baik. Banyak kegiatan mulai dari perolehan keterampilan dasar anak hingga pembentukan profesional dihadirkan kepadanya oleh pemangku kepentingan internal sekolah di sekolah yang menjadi basis lembaga pendidikan (Başaran & Kiral, 2022). Jadi, sekolah merupakan tempat di mana dibangun fondasi modal intelektual yang dianggap sebagai modal terpenting suatu negara.

Başaran & Kiral (2022) menyampaikan tugas yang diemban sekolah dalam membesarkan sekolahnya tidak dapat diabaikan, dan pengelola sekolah serta guru yang merupakan *stakeholders* internal sekolah harus menyadari tanggung jawab ini. Mereka harus berusaha untuk meningkatkan sekolah mereka dari hari ke hari dan mengambil tanggung jawab lain selain tanggung jawab mereka.

Faktanya, banyaknya perubahan budaya hingga teknologi di dunia telah menimbulkan ekspektasi yang berbeda-beda baik pada *stakeholders* internal maupun eksternal sekolah serta memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada pengelola sekolah untuk memenuhi harapan tersebut. Pengelola

sekolah harus menampilkan perilaku kepemimpinan selain manajemen untuk memenuhi perubahan harapan dan kebutuhan *stakeholders* sekolah.

Salah satu kepemimpinan yang diharapkan dari para pengelola sekolah adalah kepemimpinan autentik. Dalam beberapa tahun terakhir, hampir mustahil untuk mengefektifkan sekolah hanya dengan mengelola sekolah, dan hal ini telah menjadi ciri yang dicari oleh pengelola sekolah untuk menunjukkan kepemimpinan. Kepemimpinan autentik adalah bentuk kepemimpinan penting yang harus ditunjukkan oleh pengelola sekolah. Kepemimpinan autentik mencakup pengelola sekolah yang bersikap seperti dirinya sendiri dengan perilaku yang ikhlas dan tidak memberikan kesan sebagai pemimpin, hubungan yang jujur dan transparan, serta terciptanya iklim sekolah yang berlandaskan kepercayaan dan prinsip-prinsip etika di sekolah. Faktor kepercayaan dalam fokus kepemimpinan autentik merupakan konsep yang sangat penting karena mempengaruhi kualitas pendidikan (Kiral, 2018).

Kepala sekolah seharusnya memiliki kualitas kepemimpinan autentik. Hal itu disebabkan karena kualitas kepemimpinan autentik dianggap menjadi kunci keberhasilan mengantarkan kesuksesan khususnya kepala sekolah dalam membawa sekolahnya ke arah yang dicita-citakan. Adanya kualitas kepemimpinan autentik dapat meningkatkan kinerja guru dan memberikan pengaruh positif kepada guru dalam mewujudkan visi misi sekolah. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Chen & Sriphon (2022) bahwa “kualitas kepemimpinan autentik dapat diketahui dengan cara melihat kesadaran diri,

penerimaan diri, keyakinan, kepercayaan, nilai-nilai, moral, tindakan, dan hubungan. Artinya, dalam aspek kehidupan apa pun, baik organisasi atau lainnya (seperti akademisi, sosial, politik, atau keluarga), kepemimpinan autentik memang cocok untuk semuanya, karena keautentikan (keaslian) pada dasarnya diperlukan untuk mendapatkan kesuksesan di setiap tahap kehidupan.”

Hasil penelitian awal menunjukkan bahwa kepala sekolah SD di Kota Surakarta memiliki kualitas kepemimpinan autentik yang rendah. Hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap 14 kepala SD Negeri di Surakarta menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Survei Awal Kualitas Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah SD Negeri di Surakarta

No	Aspek	Jawaban		Rata-rata
		Bagus (%)	Kurang (%)	
1	<i>Self awareness</i>	14	86	12,79
2	Transparansi	0	100	19,21
3	Memimpin dengan hati	7	93	8,36
4	Moral	43	57	8,57
5	<i>Balanced Processing</i>	29	57	9,21

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa kualitas kepemimpinan autentik masih rendah. Hal ini dibuktikan dari persentase masing-masing aspek kepemimpinan autentik pada jawaban bagus di bawah 50%. Untuk *self awareness* hanya memperoleh jawaban bagus sebesar 14%, transparansi sebesar 0%, memimpin dengan hati sebesar 7%, moral sebesar 43%, dan *balanced processing* sebesar 29%. Sementara untuk nilai rata-rata pada tiap-tiap aspek kualitas kepemimpinan autentik menunjukkan *self awareness* dari

total nilai 20 (4 item x skor tertinggi = 5) hanya mendapatkan nilai rata-rata 12,79 (total nilai aspek *self awareness* dibagi 14 responden), sedangkan transparansi dari total nilai 30 hanya mendapatkan nilai rata-rata 19,21, memimpin dengan hati dari total nilai 15 hanya mendapatkan nilai rata-rata 8,36, moral dari total nilai 15 hanya mendapatkan nilai rata-rata 8,57, dan *balanced processing* dari total nilai 15 hanya mendapatkan nilai rata-rata 9,21.

Ada sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Di antara faktor tersebut adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen kerja, dimensi kesadaran diri dan empat atribut kepribadian, yaitu, kontrol emosional, evaluatif, berpikiran independen, dan dapat beradaptasi. Sebagaimana karakter seorang pemimpin, yang harus memiliki ketrampilan mempengaruhi dan mengkoordinasikan banyak orang (Rahayu, Kurniati, Suryani, Wahidin, & Muchtar, 2022), tentu tingkat pendidikan yang bersangkutan tidak dapat diabaikan. Latar belakang pendidikan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan outentik, ketika seseorang dalam memperoleh pengetahuan tidak hanya dari 1 tingkat jenjang pendidikan saja, melainkan hingga tingkat pendidikan yang dipersyaratkan untuk sebuah jabatan kepala sekolah. Menurut Basuki (2020), kualifikasi kepala sekolah dasar yaitu harus berstatus guru SD, memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD, dan memiliki sertifikat kepala SD yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah. Dengan persyaratan tersebut kepala sekolah dasar mampu bertanggung jawab memimpin sekolah dasar. Ketentuan persyaratan yang telah disebutkan di atas, tidak mungkin diperoleh tanpa

melalui proses pendidikan. Syarat status guru SD, merupakan kualifikasi yang harus dipenuhi dari jenis pendidikan keguruan, bukan jenjang pendidikan yang lain. Pada penelitian sebelumnya, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan autentik. Dimensi kesadaran diri memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kepemimpinan autentik (Kotzé & Nel, 2017), temuan menunjukkan bahwa dimensi kesadaran diri dan empat atribut kepribadian, yaitu, kontrol emosional, evaluatif, berpikiran independen, dan dapat beradaptasi memprediksi kepemimpinan autentik.

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Hal itu disebabkan karena tingkat pendidikan memberikan pengetahuan dan sikap untuk menjalankan aspek-aspek kualitas kepemimpinan autentik. Kualitas kepemimpinan autentik diantaranya adalah latar belakang pendidikan. Tingkat pendidikan merupakan salah satu proses perolehan pengetahuan dan pemahaman yang diserap sehingga dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kualitas kepemimpinan autentik (Darmawan & Ariyanto, 2018). Hal itu disebabkan karena tingkat pendidikan merupakan suatu proses belajar berjenjang yang pernah ditempuh kepala sekolah sehingga wawasan dan pengetahuan yang dimiliki menjadi lebih luas (Agustina, Syechalad, & Hamzah, 2019). Pendidikan pemimpin memainkan peran penting dalam mempengaruhi iklim, sikap dan reputasi sekolah (Iqbal, 2017). Latar belakang tingkat pendidikan pemimpin menjadi landasan di mana komunitas belajar berfungsi dan tumbuh (Feng-I, 2016). Dengan kualitas

kepemimpinan autentik yang sukses, sekolah menjadi inkubator pembelajaran yang efektif, tempat di mana siswa tidak hanya dididik tetapi juga ditantang, dipelihara, dan didorong. Di sisi lain, latar belakang pendidikan yang tidak mendukung kualitas kepemimpinannya dapat merusak tujuan sistem pendidikan.

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Hal itu disebabkan karena pengalaman memberikan pelajaran untuk berlaku dan berbuat sebagaimana dalam aspek-aspek kepemimpinan autentik. Peningkatan kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah juga dipengaruhi oleh pelajaran-pelajaran dari pengalaman kerja. Kualitas kepemimpinan autentik dapat juga dibentuk dari pengalaman kerja yang telah dialami kepala sekolah. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas kepemimpinan autentik (Hartini, 2012). Hal itu disebabkan karena pengalaman kerja memberikan berbagai pengetahuan nyata bagi kepala sekolah untuk menambah kebijakan berperilaku dan keyakinan terhadap nilai-nilai kebajikan yang mengacu pada nilai moral dan agama. Kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat, sehingga idealnya kepala sekolah harus memiliki kualifikasi akademik yang memadai, pengalaman kerja dan motivasi kerja yang positif (Alamsyah, Ahmad, & Harris, 2020) (Ajepri, Vienti, & Rusmiyati, 2022). Purwanto (2014) mengatakan bahwa mutu pendidikan dan pengajaran di sekolah dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan kepala sekolah, artinya semakin tinggi tingkat pendidikan seorang kepala sekolah

maka semakin tinggi dan baik pula mutu pendidikan dan pengajaran yang diterima oleh kepala sekolah. Pelajar dan semakin tinggi derajat masyarakat. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang harus memiliki kepemimpinan yang kuat (Mulyasa, 2009). Kepala sekolah merupakan komponen yang paling berpengaruh dalam menciptakan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Komitmen kerja berpengaruh terhadap kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Hal itu disebabkan karena komitmen merupakan karakter seseorang dalam menjaga keyakinannya agar selalu ditepati dan dilakukan (Saruksuk, Nurdin Hidayat, & Lutfia, 2022). Komitmen kerja adalah kesungguhan yang dimiliki oleh guru terhadap sekolah yang berhubungan dengan kemauan menerima nilai serta tujuan dari sekolah, kesetiaan, dan kemauan guru berkorban demi pencapaian tujuan sekolah. Selain itu juga memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi sekolah (Mashudi, 2021). Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif lama, merasa perusahaan adalah bagian dari hidupnya sehingga akan bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Ada tiga komponen komitmen kerja (yaitu, afektif, normatif, dan instrumental), dimensi afektif memiliki implikasi yang lebih diinginkan untuk perilaku individu dalam organisasi. Pemimpin yang autentik dapat mempengaruhi keterikatan emosional karyawan dengan organisasi mereka, sehingga

pemimpin yang autentik juga dapat menginspirasi perasaan komitmen afektif pada karyawan (Alshammari, Almutairi, & Thuwaini, 2015; Milić, Grubić-Nešić, Kuzmanović, & Delić, 2017; Ribeiro, Duarte, Filipe, & Torres de Oliveira, 2020; Ribeiro, Gomes, & Kurian, 2018; Semedo, Coelho, & Ribeiro, 2019).

Kesenjangan penelitian (*research gap*) ini adalah adanya perbedaan antara apa yang telah diteliti sebelumnya dan kondisi aktual di lapangan, terutama terkait dengan kualitas kepemimpinan autentik kepala SD di Kota Surakarta yang masih rendah berdasarkan survei awal. Meskipun terdapat penelitian sebelumnya yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan autentik, belum ada studi yang secara khusus mencermati dampak tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik pada kepala SD di kota ini. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk mengisi kesenjangan ini dengan menganalisis hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kualitas kepemimpinan autentik, serta memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana meningkatkan kepemimpinan autentik di lingkungan sekolah dasar di Kota Surakarta agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan prestasi siswa secara keseluruhan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada dua aspek utama. Pertama, penelitian ini mengeksplorasi kualitas kepemimpinan autentik pada kepala SD di Kota Surakarta, yang sebelumnya belum banyak diteliti dalam konteks khusus ini. Kualitas kepemimpinan autentik menjadi relevan mengingat survei

awal menunjukkan adanya masalah dengan tingkat kepemimpinan yang rendah di lingkungan sekolah dasar. Kedua, penelitian ini mencoba untuk memahami pengaruh dari variabel-variabel kunci, yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja, terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Ini membuka pintu untuk pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan seorang kepala sekolah SD dalam memimpin secara autentik dan, dengan demikian, memberikan dasar untuk pengembangan program atau kebijakan yang dapat meningkatkan kepemimpinan dan kualitas pendidikan di tingkat sekolah dasar di Kota Surakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi sejumlah masalah yang berpengaruh terhadap kualitas kepemimpinan autentik sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat pendidikan
2. Rendahnya pengalaman kerja
3. Kurangnya komitmen kerja
4. Kurangnya kesadaran diri kepala sekolah
5. Rendahnya kontrol emosi kepala sekolah.
6. Rendahnya kemampuan melakukan evaluative kepala sekolah
7. Rendahnya kemampuan berpikiran independen kepala sekolah,
8. Rendahnya kemampuan beradaptasi kepala sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian ini membatasi pada masalah yang berpengaruh terhadap kualitas kepemimpinan autentik yaitu :

1. Tingkat pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Komitmen kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara parsial terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara simultan terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu tujuan praktis dan tujuan teoritis:

1. Tujuan Praktis
 - a. Untuk mengetahui dan mengungkap pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara parsial terhadap kualitas

kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023.

- b. Untuk mengetahui dan mengungkap pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara simultan terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023.

2. Tujuan Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini bertujuan memformulasikan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan sejumlah manfaat baik manfaat teoretis maupun praktis. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis

Hasil penelitian ini secara teoritis dapat dimanfaatkan oleh para pengambil kebijakan Dinas Pendidikan untuk menganalisis bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja dapat berpengaruh terhadap kualitas kepemimpinan autentik sehingga pengangkatan kepala sekolah SD diangkat berdasarkan tiga kriteria tersebut di atas.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini memberikan manfaat kepada sejumlah pihak. Adapun pihak yang dapat memperoleh manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Guru

Hasil penelitian ini memberikan manfaat kepada guru berupa kualifikasi untuk menjadi seorang kepala sekolah yang mampu menjalankan kepemimpinan autentik dengan baik dan berkualitas.

b. Kepala sekolah

Hasil penelitian ini memberikan manfaat kepada kepala sekolah berupa pentingnya tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah.

c. Ketua Yayasan atau lembaga pendidikan

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi ketua yayasan atau lembaga pendidikan dengan memberikan panduan untuk merancang program pelatihan kepemimpinan yang lebih efektif, meningkatkan proses seleksi kepala sekolah, dan membantu dalam pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah dan pencapaian siswa serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif.

d. Kepala Dinas pendidikan

Manfaat kepada kepala dinas pendidikan berupa materi pengawasan yang dapat dilakukan atas kepemimpinan kepala sekolah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Variabel

a. Kualitas Kepemimpinan Autentik

1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam organisasi yang didefinisikan sebagai proses mempengaruhi seseorang atau sekelompok individu untuk mencapai tujuan tertentu yang mungkin menargetkan inovasi (Alblooshi, Shamsuzzaman, & Haridy, 2021).

Kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang disengaja atau disadari oleh kemampuan pribadi yang mampu mendorong atau mengajak kepada orang lain dalam melakukan sesuatu berdasarkan atas penerimaan oleh kelompoknya dan mempunyai keahlian yang khusus secara tepat bagi situasi yang khusus (Hutahaean, 2021).

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengerahkan seluruh sumber daya organisasi, khususnya sumber daya manusia untuk melakukan sesuatu yang diharapkan. Kemampuan inilah yang menentukan baik atau tidaknya seorang pemimpin. Semakin baik mereka dalam memobilisasi sumber daya manusia organisasi

maka kepemimpinannya akan semakin baik, namun sebaliknya, semakin rendah kemampuan dalam memobilisasi sumber daya manusia organisasi maka kemampuan kepemimpinannya akan semakin buruk. Kepemimpinan tidak hanya sekedar kemampuan, tetapi juga didalamnya terdapat unsur kesiapan dari seseorang untuk mengarahkan orang lain dalam organisasi agar mau melakukan apa yang diperintahkan. Kemampuan dan kesiapan tersebut sebenarnya merupakan nilai tambah yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan ini tentu tidak dimiliki oleh semua orang dalam suatu organisasi (Yusup, 2022).

Gustiawan (2019) menjelaskan ada dua pendekatan untuk mendefinisikan kepemimpinan. Pendekatan pertama adalah perspektif umum yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain, kemampuan mengubah organisasi, kemampuan memberikan visi, kemampuan menciptakan konsensus untuk maju dan penggunaan kecerdasan emosional. Pendekatan kedua adalah dengan memberikan daftar faktor-faktor penting, yang sering kali tertanam dalam filosofi yang dikaitkan dengan individu atau konteks tertentu.

Kepemimpinan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting dan membantu memaksimalkan tingkat efisiensi serta mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Kepemimpinan

membantu untuk memulai tindakan tertentu karena seorang pemimpin adalah individu yang memulai pekerjaan dengan menyatakan rencana dan kebijakan kepada bawahan tertentu dari tempat di mana suatu tugas dimulai. Kepemimpinan juga membawa motivasi ke dalam kelompok (Jones & Shideh, 2020).

Kepemimpinan dipandang sebagai kemampuan utuh individu untuk mendorong dan memotivasi orang-orang disekitarnya agar memberikan kontribusi secara sukarela atau rela demi tercapainya tujuan. Kinerja individu jelas dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan yang terjalin antara pemimpin dan pengikutnya. Kepemimpinan dapat dianggap sebagai proses mempengaruhi aktivitas individu/kelompok yang bekerja ke arah pencapaian tujuan dalam situasi apa pun. Oleh karena itu, kepemimpinan dianggap sebagai suatu proses di mana seseorang mampu memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sama (Northouse, 2019).

Terlihat juga bahwa pemimpin mampu memberikan inspirasi kepada pengikutnya dengan cara memberikan dorongan, motivasi, dan membangun kepercayaan diri sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (DuBrin, 2022). Telah diterima secara luas bahwa kepemimpinan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi visi organisasi dan arahnya yang juga mempengaruhi cara para pemangku kepentingan organisasi secara

ringkas menyampaikan esensi inovasi, yang tidak hanya membantu menghasilkan ide, tetapi juga dianggap sebagai faktor wajib untuk peningkatan inovasi dan keberhasilan suatu organisasi (Naguib & Naem, 2018). Definisi di atas memperjelas bahwa kepemimpinan tidak ada hubungannya dengan seseorang atau posisinya dalam suatu organisasi, senioritas, atau atribut pribadi apa pun, melainkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2) Karakteristik dan Syarat Kepemimpinan Pendidikan Islam

Secara garis besar, setiap orang yang diangkat menjadi seorang pimpinan didasarkan atas beberapa kelebihan yang dimilikinya dari pada orang-orang yang dipimpin. Karena itu untuk menjadi pemimpin diperlukan adanya syarat-syarat tertentu, yakni karakteristik atau sifat-sifat yang baik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Karakteristik yang harus dimiliki oleh kepemimpinan pendidikan Islam juga lebih kepada bagaimana karakteristik yang dicerminkan oleh nabi Muhammad saw., beliau selalu memperlakukan orang dengan adil dan jujur. Beliau tidak hanya berbicara dengan kata-kata, tapi juga dengan perbuatan dan keteladanan. Kata-kata beliau selalu konsisten. Tidak ada perbedaan antara kata dan perbuatan. Sebagai pemimpin teladan

yang menjadi model ideal pemimpin, Rasulullah dikaruniai empat sifat utama, yaitu: *shiddiq*, *amanah*, *tablig* dan *fathanah* (Rusdiana & Jahari, 2020).

Menerapkan karakteristik yang dimiliki oleh beliau, otomatis kepemimpinan pendidikan Islam akan berjalan sesuai tujuan yang ingin dicapai. Adapun karakteristik yang harus dimiliki kepemimpinan pendidikan Islam yang mengacu pada karakteristik Rasulullah saw. adalah sebagai berikut (Rusdiana & Jahari, 2020):

a) *Shiddiq*

Kepemimpinan yang mengedceankan integritas moral (akhlak), satunya kata dan perbuatan, kejujuran, sikap dan perilaku etis. Sifat jujur merupakan nilai-nilai transendental yang mencintai dan mengacu kepada kebenaran yang datangnya dari Allah swt. (*shiddiq*) dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Perilaku pemimpin yang *shiddiq* (*shadiqun*) selalu mendasarkan pada kebenaran dari keyakinannya, jujur dan tulus, adil, serta menghormati kebenaran yang diyakini pihak lain yang mungkin berbeda dengan keyakinannya, bukan merasa diri atau pihaknya paling benar.

Kcutamaan dan kemuliaan sifat benar itu diperkuat dan dijelaskan dalam Surat Al-Ahzab ayat 22:

وَلَمَّا رَأَى الْمُؤْمِنُونَ الْأَحْزَابَ قَالُوا هَذَا مَا وَعَدَنَا اللَّهُ
 وَرَسُولُهُ وَصَدَقَ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَمَا زَادَهُمْ إِلَّا إِيمَانًا
 وَتَسْلِيمًا

Artinya: “Dan tatkala orang-orang mukmin melihat golongan-golongan yang bersekutu itu, mereka berkata, “Inilah yang dijanjikan Allah dan Rasul-Nya kepada kita”. Dan benarlah Allah dan Rasul-Nya. Yang demikian itu tidaklah menambah kepada mereka, kecuali iman dan kedudukan”.(QS. Al-Ahzab [33]:22).

Dengan sifat tersebut Nabi Muhammad saw. menjadi seorang pemimpin kepercayaan bagi orang-orang yang hidup semasanya. Beliau selalu memperlakukan orang dengan adil dan jujur. Beliau tidak hanya berbicara dengan kata-kata, tetapi juga dengan perbuatan dan keteladanan. Kata-kata beliau selalu konsisten. Tidak ada perbedaan antara kata dan perbuatan.

Hubungannya dengan kepemimpinan pendidikan, karakter *shiddiq* dapat dikatakan sebagai hal yang urgent dalam penerapannya dalam kepemimpinan pendidikan karena dengan karakter *shiddiq* yang dimiliki oleh pemimpin suatu madrasah atau lembaga pendidikan dapat jauh dari kebobrokan karena pemimpin yang membiasakan jujur dan adil akan membuat bawahan menjadi lebih percaya terhadapnya sehingga bawahan dapat bekerja tanpa adanya kecurigaan dan dapat bekerja dengan semangat yang lebih.

b) *Amanah*

Karakter yang seharusnya dimiliki oleh seorang manajer sebagaimana karakter yang dimiliki Rasul yaitu sifat dapat dipercaya atau bertanggung jawab. Beliau jauh sebelum menjadi Rasul pun sudah diberi gelar *al-Amin* (yang dapat dipercaya). Sifat amanah inilah yang dapat mengangkat posisi Nabi di atas pemimpin umat atau Nabi-Nabi terdahulu. Pemimpin yang amanah yakni pemimpin yang benar-benar bertanggungjawab pada amanah, tugas dan kepercayaan yang diberikan Allah swt. amanah dalam hal ini adalah apapun yang dipercayakan kepada Rasulullah saw. meliputi segala aspek kehidupan, baik politik, ekonomi, maupun agama.

Firman Allah yang berbicara tentang amanah yang diamanahkan oleh setiap manusia terdapat dalam surat Al-Ahzab ayat 72, bunyinya:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ
فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ
ظَلُومًا جَهُولًا

Artinya: “Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi, dan gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanah itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan bodoh”. (QS. Al-Ahzab [33]:72).

Berdasarkan ayat di atas menyatakan bahwa setiap manusia mempunyai amanah yang harus dipertanggung-

jawabkan kepada Allah swt., walau sekecil apapun amanat itu. Sifat amanah yang ada pada diri Nabi Muhammad saw. memberi bukti bahwa beliau adalah orang yang dapat dipercaya, karena mampu memelihara kepercayaan dengan merahasiakan sesuatu yang harus dirahasiakan dan sebaliknya selalu mampu menyampaikan sesuatu yang seharusnya disampaikan. Sesuatu yang harus disampaikan bukan saja tidak ditahan-tahan, tetapi juga tidak akan diubah, ditambah atau dikurangi. Demikianlah kenyataannya bahwa setiap firman selalu disampaikan Nabi sebagaimana difirmankan kepada beliau. Dalam peperangan beliau tidak pernah mengurangi harta rampasan untuk kepentingan sendiri, tidak pernah menyebarkan aib seseorang yang datang meminta nasihat dan petunjuknya dalam menyelesaikannya dan lain-lain.

Karakter amanah yang dimiliki oleh pemimpin jika diterapkan dalam pendidikan akan memberikan keberhasilan pada madrasah atau lembaga pendidikan yang dipimpin. Apabila pemimpin dapat menyampaikan suatu hal yang dapat disampaikan dan tidak menyembunyikan suatu hal otomatis akan berpengaruh pada keberhasilan atau kesuksesan dalam madrasah atau lembaga pendidikan lainnya. Sebaliknya, jika terdapat hal yang harus disampaikan tetapi tetap

disembunyikan maka lambat laun akan berpengaruh terhadap kebobrokan madrasah atau lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

c) *tabligh*

Satu istilah yang disandang Nabi Muhammad saw. pemberian Allah yaitu *mundhir* (pemberi peringatan) diutusnya Nabi Muhammad saw., sebagai orang yang memberi peringatan yakni untuk membimbing umat, memperbaiki dan mempersiapkan manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Predikat *mundhir* yang disandang menuntut beliau untuk menguasai informasi agar dapat memimpin umatnya serta bertugas untuk menyampaikan (*tabligh*) risalah kepada manusia. Tiap-tiap orang yang beriman wajib meyakinkan bahwa Allah telah mengutus beberapa Rasul dari golongan manusia sendiri untuk menyampaikan pelajaran kepada umatnya dan apa saja yang diperintahkan kepadanya untuk menyampaikannya serta menjelaskan hukum-hukum yang berkenaan dengan perbuatan-perbuatan yang mulia dan sifat-sifat yang dituntut bagi mereka untuk mengejanya.

Tabligh merupakan sifat Rasul yang ketiga, cara dan metodenya agar ditiru. Sasaran pertama adalah keluarga beliau, lalu berdakwah ke segenap penjuru. Sebelum

mengajarkan sesuatu, beliau yang terlebih dahulu melakukannya. Sifat ini adalah sebuah sifat Rasul untuk tidak menyembunyikan informasi yang benar apalagi untuk kepentingan umat dan agama. Beliau tidak pernah sekalipun menyimpan informasi berharga hanya untuk dirinya sendiri. Beliau sering memberikan berita gembira mengenai kemenangan dan keberhasilan yang akan diraih oleh pengikutnya di kemudian hari. Firman Allah yang menyangkut dengan karakter tabligh dijelaskan dalam Surat.

Ali ‘Imran ayat 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung. (Qs. Ali ‘Imran [3]: 104)

Berdasarkan ayat tersebut dapat dipahami bahwa untuk mencapai maksud tersebut perlu adanya segolongan umat Islam yang bergerak di bidang dakwah yang selalu memberikan peringatan, bilamana tampak gejala-gejala perpecahan dan penyelewengan. Karena itu pada ayat ini diperintahkan agar diantara umat Islam ada segolongan umat yang dengan tegas menyerukan kepada kebajikan, menyuruh kepada yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar.

Dengan demikian umat Islam akan terpelihara dari perpecahan dan infiltrasi dari pihak manapun.

Jika hal tersebut dikaitkan dalam kepemimpinan pendidikan Islam, maka secara tidak langsung madrasah atau lembaga pendidikan akan berjalan dengan sukses tanpa ada perpecahan dalamnya. Oleh karenanya pemimpin sangat disarankan untuk memiliki karakter *tabligh* yaitu dengan memberikan suatu wejangan ataupun motivasi terhadap bawahannya sehingga dalam madrasah atau lembaga pendidikan yang dipimpinnya akan berjalan sukses tanpa adanya perpecahan.

d) *fathanah*

Nabi Muhammad yang mendapat karunia dari Allah dengan memiliki kecakapan luar biasa (*genius abqariyah*) dan kepemimpinan yang agung (*genius leadership-qiyadahabqariyah*). Beliau adalah seorang manajer yang sangat cerdas dan pandai melihat peluang.

Kesuksesan Nabi Muhammad sebagai seorang pemimpin umat memang telah dibekali kecerdasan oleh Allah swt. Kecerdasan itu tidak saja diperlukan untuk memahami dan menjelaskan wahyu Allah swt., kecerdasan dibekalkan juga karena beliau mendapat kepercayaan Allah swt. untuk memimpin umat, karena agama Islam diturunkan untuk

seluruh manusia dan sebagai rahmat bagi seluruh alam. Oleh karena itu diperlukan pemimpin yang cerdas yang akan mampu memberi petunjuk, nasihat, bimbingan, pendapat dan pandangan bagi umatnya, dalam memahami firman-firman Allah swt.. Dalam pledoinya, Fathanah mengutip ayat Alquran surat Al-Imran ayat 186 berbunyi:

﴿لَنُبَلِّغَنَّ فِي أَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ وَلَتَسْمَعَنَّ مِنَ الَّذِينَ أُوتُوا
الْكِتَابَ مِنْ قَبْلِكُمْ وَمِنَ الَّذِينَ أَشْرَكُوا أَذًى كَثِيرًا وَإِنْ
تَصَبَّرُوا وَتَتَّقُوا فَإِنَّ ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ﴾

Artinya: "Kamu sungguh-sungguh akan diuji terhadap hartamu dan dirimu. Dan kamu sungguh-sungguh akan mendengar dari orang-orang yang diberi kitab sebelum kamu dan dari orang-orang yang mempersekutukan Allah, gangguan yang banyak yang menyakitkan hati. Jika kamu bersabar dan bertakwa, maka sesungguhnya yang demikian itu termasuk yang patut diutamakan." (Qs. Ali 'Imran [3]: 186)

Fathanah merupakan sifat Rasul yang keempat, yaitu akalinya panjang sangat cerdas sebagai pemimpin yang selalu berwibawa. Selain itu, seorang pemimpin juga harus memiliki emosi yang stabil, tidak gampang berubah dalam dua keadaan, baik itu di masa keemasan dan dalam keadaan terpuruk sekalipun. Menyelesaikan masalah dengan tangkas dan bijaksana. Sifat pemimpin adalah cerdas dan mengetahui dengan jelas apa akar permasalahan yang dia hadapi serta tindakan apa yang harus dia ambil untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada umat. Sang pemimpin hanas

mampu memahami betul apa saja bagian-bagian dalam sistem suatu organisasi/lembaga tersebut, kemudian ia menyelaraskan bagian-bagian tersebut agar sesuai dengan strategi untuk mencapai sisi yang telah digariskan.

Karakter *fathanah* yang diterapkan dalam kepemimpinan pendidikan otomatis dalam suatu madrasah atau lembaga pendidikan dapat berjalan sesuai yang diinginkan karena dengan pemimpin yang cerdas dapat memahami bagaimana organisasi yang dipimpin, sehingga dalam menyelesaikan permasalahan pemimpin dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan. Selain itu pemimpin yang cerdas dapat memberi petunjuk, nasihat, bimbingan, pendapat dan pandangan bagi bawahannya sehingga madrasah yang dipimpinnya tidak akan tersesat.

Keempat karakter yang telah dijelaskan sebelumnya yang mencakup *shiddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah* merupakan hal yang wajib dimiliki oleh pemimpin pada madrasah atau lembaga pendidikan agar dalam pelaksanaan kepemimpinannya dan organisasi yang dipimpinnya dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

3) Tipologi Kepemimpinan

Tipologi kepemimpinan adalah suatu ilmu yang diyakini oleh seorang pemimpin, yang meliputi; persepsi, nilai, sikap,

perilaku, dan gaya pemimpin dalam memimpin dan mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Syaefudin & Santoso (2018) menuliskan lima tipologi kepemimpinan yaitu

a) Tipe otoriter

Pada kepemimpinan yang otoriter, semua kebijakan atau *policy* dasar ditetapkan oleh pemimpin sendiri dan pelaksanaan selanjutnya ditugaskan kepada bawahannya. Semua perintah, pemberian tugas dilakukan tanpa mengadakan konsultasi sebelumnya dengan orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin otoriter berasumsi bahwa maju mundurnya organisasi hanya tergantung pada dirinya. Dia bekerja sungguh-sungguh, belajar keras, tertib dan tidak boleh dibantah.

b) Tipe Paternalistik

Tipe Paternalistik, yaitu pemimpin yang bersifat kepatuhan dan dapat dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk;

c) Tipe Kharismatik

Tipe Kharismatik, yaitu seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi;

d) Tipe *Laissez faire*

Pada tipe *laissez faire* ini pemimpin memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada setiap anggota staff di dalam tata prosedur dan apa yang akan dikerjakan untuk pelaksanaan tugas-tugas jabatan mereka. Mereka mengambil keputusan dengan siapa ia hendak bekerjasama. Dalam penetapannya menjadi hak sepenuhnya dari anggota kelompok atau staf lembaga pendidikan itu. Pemimpin ingin turun tangan bilamana diminta oleh staf, apabila mereka meminta pendapat-pendapat pemimpin tentang halhal yang bersifat teknis, maka barulah ia mengemukakan pendapat-pendapatnya. Tetapi apa yang dikatakannya sama sekali tidak mengikat anggota mereka boleh menerima atau menolak pendapat tersebut.

Apabila hal ini kita jumpai di sekolah, maka dalam hal ini bila akan menyelenggarakan rapat guru biasanya dilaksanakan tanpa kontak pimpinan (kepala Sekolah), tetapi bisa dilakukan tanpa acara. Rapat bisa dilakukan sebagai anggota/guru-guru dalam sekolah tersebut menghendakinya.

e) Tipe Demokrasi

Dalam tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin selalu mengikut sertakan seluruh anggota kelompoknya dalam mengambil keputusan, kepala sekolah yang bersifat demikian

akan selalu menghargai pendapat anggota/ guru-guru yang ada dibawahannya dalam rangka membina sekolah. Sifat kepemimpinan yang demokratis pada waktu sekarang terhadap lebih dari 500 hasil research tentang kepemimpinan, jika bahan itu dimanfaatkan dengan baik maka kita akan dapat mempergunakan sikap kepemimpinan yang baik pula. Dalam hasil research itu menunjukkan bahwa untuk mencapai kepemimpinan yang demokratis, aktivitas pemimpin harus:

- (a) Meningkatkan interaksi kelompok dan perencanaan kooperatif.
- (b) Menciptakan iklim yang sehat untuk perkembangan individual dan memecahkan pemimpin-pemimpin yang potensial.

Hasil ini dapat dicapai apabila ada partisipasi yang aktif dari semua anggota kelompok yang berkesempatan untuk secara demokrasi member kekuasaan dan tanggung jawab. Pemimpin demokrasi tidak melaksanakan tugasnya sendiri. Ia bersifat bijaksana di dalam pembagian pekerjaan dan tanggung jawab. Dapat dikatakan bahwa tanggung jawab terletak pada pundak dewan guru seluruhnya, termasuk pemimpin sekolah. Ia bersifat ramah dan selalu bersedia menolong bawahannya dengan nasehat serta petunjuk jika dibutuhkan.

Tipe pseudo, disebut juga demokratis semua atau manipulasi diplomatik. Pemimpin bertipe ini hanya

tampaknya saja bersifat demokratis padahal sebenarnya dia bersifat otokratik. Nampak seperti demokratis tetapi semua karena tetap otoriter dan demi kepentingan kelompok tertentu saja. Ide-ide atau gagasan yang ia terapkan selalu didiskusikan tetapi akhirnya bawahan didesak untuk menerima ide pimpinan tersebut sebagai keputusan bersama.

Secara umum, ada beberapa teori tentang kepemimpinan, yakni: (1) Teori Kelebihan; teori ini menyatakan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila memiliki kelebihan dari para pengikutnya. (2) Teori sifat, teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin yang baik apabila; ia memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik pula. (3) Teori keturunan, teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau ia mendapatkan warisan. (4) Teori kharismatik, yakni seorang bisa menjadi pemimpin dikarenakan; memiliki kharisma atau ia memiliki daya tarik kewibawaan yang sangat besar. (5) Teori bakat, menyatakan bahwa pemimpin lahir karena bakat yang dimilikinya; dan (6) Teori sosial, menyatakan bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin.

4) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah karakteristik yang sangat penting dari pemimpin. Dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan

adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku pengikutnya (Balasubramaniam, Salamzadeh, Richardson, & Plakhin, 2021).

Gaya kepemimpinan dipandang sebagai kombinasi berbagai karakteristik, sifat, dan perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya (Al Khajeh, 2018). Gaya kepemimpinan adalah model perilaku yang digunakan oleh pemimpin ketika bekerja dengan karyawan. Efektivitas kepemimpinan diprediksi melalui gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan atau menghambat komitmen dan antusiasme karyawan (Amegayibor, 2021).

Berbagai peneliti telah memahami kepemimpinan sebagai kasus kelompok, lingkungan, atau kepribadian. Kepemimpinan diambil sebagai suatu proses di mana karakter tertentu mempengaruhi orang lain untuk menyetujui dan memahami apa yang harus dilakukan secara kolektif dan efektif untuk mencapai visi organisasi. Namun, setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Berbagai kategori kepemimpinan meliputi transaksional, transformasional, delegatif/*laissez-faire*, partisipatif/demokratis, dan otoriter/otokratis (Alharbi, 2021).

a) Kepemimpinan transaksional

Gaya kepemimpinan ini menggunakan pertukaran antara karyawan dan pemimpinnya. Misalnya, pemimpin untuk menyelesaikan suatu tugas menggunakan hukuman, penghargaan, dan jenis pertukaran lainnya. Pemimpin menyajikan tujuan yang jelas, dan anggota mengetahui apakah mereka mematuhi aturan, imbalan yang menanti. Gaya tersebut memiliki berbagai keunggulan seiring dengan peningkatan produktivitas dan motivasi karyawan. Karyawan juga dapat memilih sistem penghargaan, dan ini menghilangkan kebingungan dalam rantai komando. Namun pada gaya kepemimpinan ini, empati, kreativitas, dan inovasi diminimalkan. Contoh terbaik dari organisasi yang menggunakan gaya kepemimpinan ini untuk inovasi bernilai tambah adalah General Motors, Ford Motor, dan Toyota Motor (Oke, Munshi, & Walumbwa, 2009).

b) Kepemimpinan Transformasional

Dalam gaya kepemimpinan ini, seorang pemimpin memotivasi dan menginspirasi anggotanya dengan misi dan visi organisasi serta memberdayakan/mendorong mereka untuk mencapainya. Pemimpin berfungsi sebagai panutan visi. Gaya ini memiliki berbagai keunggulan karena mendorong inovasi dalam organisasi. Perputaran karyawan yang lebih

rendah dialami dan menggunakan inspirasi dan motivasi untuk mendapatkan dukungan karyawan. Karyawan dengan gaya kepemimpinan ini memiliki semangat kerja yang tinggi karena menekankan pada membangun hubungan mereka. Pemimpin inovatif yang eksploratif menggunakan gaya kepemimpinan ini karena melibatkan pengambilan risiko yang signifikan. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan ini memiliki berbagai kualitas, antara lain: memiliki visi yang jelas, mampu menjadi agen perubahan perusahaan, berani; oleh karena itu, mereka ragu-ragu untuk mengambil langkah berani, dan mereka didorong oleh nilai. Mereka juga mampu beroperasi dalam situasi yang berbelit-belit, dan kemampuan belajar mereka sangat baik (Alharbi, 2021).

c) Kepemimpinan Delegatif/Laissez-Faire

Gaya kepemimpinan juga disebut sebagai “*laissez-faire*”. Hal ini lebih memperhatikan pengalokasian inisiatif kepada anggota dan dapat berhasil hanya jika anggota tim kompeten, lebih suka terlibat, dan bertanggung jawab dalam tugas individu. Namun perbedaan pendapat antar anggota dapat memecah belah dan memecah belah kelompok sehingga mengakibatkan rendahnya semangat dan motivasi. Kreativitas dan inovasi dihargai, dan lingkungan yang positif tercipta. Pengambilan keputusan diserahkan kepada anggota dan

pertanggungjawaban kepada pimpinan. Hasilnya, proses pengambilan keputusan menjadi lebih cepat, dan pertumbuhan pribadi terdorong. Namun, karena anggota menerima sedikit bimbingan dari pemimpinnya, mereka mungkin tidak tahu apa yang harus dilakukan dan kapan waktunya. Para pemimpin delegasi kebanyakan menarik diri, tidak peduli, dan tidak terlibat, sehingga mengakibatkan kurangnya ikatan di antara para anggota (Alharbi, 2021).

d) Kepemimpinan Strategis

Kepemimpinan strategis adalah kemampuan seseorang untuk memprediksi, meramalkan, berpikir secara strategis, dan bekerja dengan orang lain untuk memulai perubahan yang menentukan masa depan praktis bagi suatu organisasi. Kemampuan individu untuk membuat keputusan sehari-hari baik jangka pendek maupun jangka panjang secara sukarela untuk tujuan pertumbuhan dan keberadaan organisasi didefinisikan sebagai kepemimpinan strategis. Pemimpin strategis mempunyai pengaruh keseluruhan terhadap hasil organisasi, khususnya, karena pengaruh mereka terhadap komitmen sumber daya, pilihan strategis, dan penerapan strategi (Gerstner, König, Enders, & Hambrick, 2013). Kepemimpinan strategis mendorong inovasi secara langsung terhadap perubahan lingkungan dan dengan demikian

bergerak maju dengan memperhatikan kemampuan organisasi untuk mencapai manfaat bagi perusahaan (Semuel, Siagian, & Octavia, 2017). Ciri paling penting dari kepemimpinan strategis adalah visi dan nilai-nilai yang jelas yang memungkinkan karyawan untuk berbagi keputusan operasional mereka.

e) Kepemimpinan Partisipatif/Demokratis

Hal ini juga disebut sebagai kepemimpinan demokratis. Anggota tim terlibat dalam pengambilan keputusan, sehingga merasa termotivasi, terlibat, dan dilibatkan. Hasilnya, kepuasan kerja dan motivasi karyawan meningkat, sehingga memfasilitasi kreativitas. Kepemimpinan partisipatif/demokratis mengikuti beberapa langkah ketika mengambil keputusan: pertama, setiap kali suatu keputusan atau isu ditangani, seluruh kelompok mendiskusikan isu tersebut. Selanjutnya, pemimpin mengawasi diskusi dan memberikan semua informasi yang diperlukan kepada kelompok. Kemudian, para anggota berbagi berbagai ide mengenai bagaimana masalah tersebut dapat diselesaikan. Setelah itu, pemimpin menganalisis informasi dan ide, dan keputusan terbaik dipilih berdasarkan masukan dari anggota. Terakhir, setelah keputusan diambil, selanjutnya adalah pelaksanaannya. Namun, jenis kepemimpinan seperti ini

terkadang memakan banyak waktu untuk menyimpulkannya.

f) Kepemimpinan Otoriter/Otokratis

Kepemimpinan ini menggunakan pendekatan top-down dalam urusan pengambilan keputusan, kebijakan, dan prosedur. Pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan ini untuk menentukan hasil dan memaksakan harapan. Anggota jarang berkontribusi terhadap keputusan apa pun karena pemimpin adalah satu-satunya yang dianggap paling berpengetahuan (Schuh, Zhang, & Tian, 2013). Pilihan yang dibuat oleh para pemimpin ini biasanya bergantung pada penilaian dan gagasan mereka. Oleh karena itu, kepemimpinan otoriter/otoriter melibatkan kendali total atas suatu kelompok. Meskipun pemimpin yang mempraktikkan jenis kepemimpinan ini mencapai hasil yang konsisten dengan sedikit kesalahan, inovasi dan kreativitas berkurang drastis. Anggota dengan tipe kepemimpinan seperti ini akan merasa diremehkan dan kurang dipercaya oleh para pemimpinnya. Akibatnya, terciptalah lingkungan yang kaku dan sangat terstruktur. Karena pemimpin memutuskan hampir segalanya, berpikir *out of the box* dan kreativitas tidak dianjurkan (Schuh et al., 2013). Anggota dengan tipe kepemimpinan seperti ini tampaknya memiliki kepuasan kerja dan semangat kerja serta inovasi yang rendah.

Zakiah, Khusniyah, Mahanani, Erianti, & Fithriyani (2023) menyatakan seiring dengan berkembangnya teori kepemimpinan, saat ini gaya kepemimpinan diperluas, mencakup gaya transformasional, transaksional, dan autentik. Karakteristik gaya kepemimpinan secara lengkap dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Karakteristik Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Deskripsi dan Karakteristik
Autocratic	Pendekatan <i>top down</i> , kontrol yang kuat atas kelompok, dimotivasi oleh paksaan atau diarahkan oleh perintah. Komunikasi mengalir ke bawah dalam organisasi dan tidak melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan. Kritik adalah hukuman dan tidak mendukung kreativitas
Demokratis	Kurang kontrol atas situasi, memotivasi dengan imbalan, memandu anggota kelompok, komunikasi mengalir ke atas dan ke bawah dalam organisasi. Melibatkan orang lain dalam pengambilan keputusan dan kritik bersifat membangun
Laissez-fair	Sedikit kontrol, tidak ada arahan yang diberikan kepada kelompok, komunikasi kelompok mengalir ke atas dan ke bawah dengan lengkap, tidak ada pengambilan keputusan dan kritik yang digunakan untuk memperbaiki organisasi
Transformasional	Pemimpin visioner, memotivasi. Komunikasi keatas dan kebawah dengan berbagi informasi dan kepemimpinan. Kritik didiskusikan dan disampaikan untuk perbaikan dalam organisasi.
Transaksional	Pemimpin nonvisioner, mengikuti prosedur dan kebijakan secara konsisten dengan organisasi. Seringkali solusi bersifat <i>top down</i> , dan inovasi atau kreativitas minimal.
Autentik	Pemimpin visioner, karismatik dengan kesadaran diri yang tinggi. Komunikasi dibagikan ke seluruh organisasi dan tim dibangun untuk mengembangkan semua.

Sumber: (Zakiah et al., 2023)

Dari beberapa jenis gaya kepemimpinan ada beberapa jenis yang menurut hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa jika diterapkan dalam kepemimpinan maka gaya kepemimpinan ini akan mementingkan penerapan etika dalam pelaksanaannya. Sebagai orang yang bermoral, pemimpin yang beretika adalah orang yang jujur, tulus, dan adil. Dalam membuat keputusan mereka mengacu pada prinsip-prinsip etika yang solid dan mempertimbangkan masyarakat yang lebih luas. Prinsip-prinsip tersebut banyak terdapat pada gaya kepemimpinan transformasional, autentik, *servant*, atau spiritual (Toor & Ofori, 2009). Rakhma, Nur Fadhilah, Zhillani, & Yulianita (2022) merekomendasikan tiga gaya kepemimpinan yang mengedepankan etika di dalam penerapannya diantaranya; transformasional, autentik dan alturistik.

Tabel 2.2 Perbandingan Gaya Kepemimpinan

Perbandingan Gaya Kepemimpinan			
Komponen	Transformasional	Autentik	Alturistik
Karakteristik	Kejujuran, keadilan, motivasi, tidak memaksa, tidak manipulatif	Keadilan, integritas, tidak menoleransi penyimpangan	Kepedulian, <i>person oriented</i> , tanpa pamrih.
Peran pemimpin	Menginspirasi anggota	Membimbing anggota menjadi autentik	Meningkatkan efektivitas dan meningkatkan kekompakan tim.
Peran anggota	Mencapai tujuan organisasi	Menjadi tulus, jujur dan bertanggung jawab secara pribadi	Mengembangkan hubungan yang positif di dalam organisasi

Hasil yang diharapkan	Keselarasan tujuan, peningkatan kepuasan, produktivitas, dan keuntungan organisasi	Peningkatan keterlibatan, motivasi, komitmen, kepuasan anggota dari	Meningkatkan efektivitas dan meningkatkan kekompakan tim
-----------------------	--	---	--

Sumber: (Rakhma et al., 2022)

5) Pengertian Kualitas Kepemimpinan Autentik

Berdasarkan teori kepemimpinan di atas, maka kepemimpinan autentik merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mengedepankan etika. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Alilyyani (2022) bahwa salah satu gaya kepemimpinan yang mementingkan penerapan etika yang baru-baru ini digunakan oleh manajer dan pemimpin adalah kepemimpinan autentik.

Kepemimpinan autentik berasal dari filsafat Yunani, psikologi humanistik, dan baru-baru ini di bidang psikologi positif (Avolio & Gardner, 2005). Makna filosofis Yunani kuno diungkapkan dalam nilai-nilai individu dan pilihan etika; dan para filsuf kontemporer berfokus pada keaslian sebagai suatu keadaan yang membantu menyelesaikan ketegangan antara norma-norma tanggung jawab individu dan norma-norma kolektif tentang kesesuaian moral (Hopkins & O'Neil, 2015).

Kepemimpinan autentik sebenarnya telah dikonseptualisasikan pada akhir tahun 1970 namun penelitian yang lebih mendalam mengenai konsep ini baru dimulai pada

awal tahun 2000 (Avolio & Gardner, 2005). Pada tahun 2003 teori *authentic leadership* pertama kali dikembangkan oleh Luthans & Avolio (2009). Kepemimpinan autentik merupakan salah satu teori kepemimpinan terbaru yang muncul di kalangan akademisi. Kepemimpinan autentik telah diasumsikan sebagai posisi penting antara pendekatan berbasis kekuatan yang telah maju sebagai solusi potensial untuk tantangan kepemimpinan modern (Caza & Jackson, 2011).

Teori kepemimpinan autentik adalah teori kompleks yang menerapkan prinsip-prinsip autentik dan humanistik pada teori kepemimpinan dengan keyakinan bahwa jujur pada diri sendiri akan memberikan hasil yang lebih positif. Teori kepemimpinan autentik dapat digunakan dengan gaya kepemimpinan lainnya dan mempunyai dampak positif yang signifikan di tempat kerja (Johnson, 2019).

Kepemimpinan autentik adalah kepribadian dan spiritualitas, spiritualitas yang secara umum berkaitan dengan religiusitas yang tidak dapat dipisahkan dari agama (Komariah, 2014, 2016). Kepemimpinan Autentik adalah gaya kepemimpinan yang secara konsep baru dalam Pendidikan (Bird, Wang, Watson, & Murray, 2012) yang mencakup nilai-nilai dan perilaku etis (Yukl, Mahsud, Hassan, & Prussia, 2013).

Penelitian oleh Hassan & Ahmed (2011) mengenai kepemimpinan autentik menyebutkan bahwa pemimpin sejati adalah yang dapat membangun hubungan saling percaya dengan stafnya, dan bawahannya sehingga mereka merasa senang bekerja dalam organisasi yang dipimpinnya. Sebuah organisasi menjadi tempat bekerja yang baik dan menyenangkan, yang menekankan pada kualitas hubungan antara karyawan dengan pemimpin mereka, antara karyawan dengan tugas dan tanggung jawab mereka, serta di antara sesama karyawan (Hayuningtyas & Helmi, 2015).

Kepemimpinan Autentik adalah dalam bentuk kepemimpinan perilaku yang mengembangkan kapasitas psikologis positif dan iklim etika, dalam rangka menumbuhkan kesadaran diri yang lebih tinggi, perspektif moral, pemrosesan informasi yang seimbang dan transparansi hubungan kerja antara para pemimpin dan bawahannya, yang dapat meningkatkan kepercayaan diri yang positif. Pengembangan, dengan demikian mengendalikan dan mengurangi faktor negatif yang mungkin ada (Ismail, Abdullah, & Abdullah, 2019).

Kepemimpinan menuntut ekspresi diri yang autentik. Berperilaku autentik berarti bertindak sesuai dengan nilai-nilai seseorang, preferensi, dan kebutuhan sebagai lawan dari bertindak hanya untuk menyenangkan orang lain atau untuk mencapai

hadiah atau menghindari hukuman melalui “akting” palsu. Mengetahui diri sendiri dan kemudian menjadi diri sendiri adalah kualitas penting dari kepemimpinan autentik (Komariah, 2014).

Wu & Chen (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan autentik adalah gaya kepemimpinan yang ditandai dengan kapasitas psikologis positif dan kesadaran moral. Pemimpin autentik tidak hanya mengandalkan kemampuan psikologis tetapi juga menciptakan lingkungan organisasi yang sangat maju yang mencapai hasil positif dan mengarah pada kesadaran diri yang lebih tinggi dan perilaku positif yang diatur sendiri baik dari pemimpin maupun bawahan, yang mendorong pengembangan diri yang positif.

Pendekatan kepemimpinan autentik dari Bill George menjelaskan secara praktis, kualitas penting dari kepemimpinan autentik dan bagaimana individu dapat mengembangkan kualitas ini jika mereka ingin menjadi pemimpin autentik (Northouse, 2007). Dua dari kualitas seorang pemimpin autentik adalah kemampuan untuk menunjukkan kompetensi dan niat terhormat (Mburu, 2020).

Pemimpin autentik memiliki transparansi dalam kaitannya dengan niat mereka, menghubungkan tindakan dan perilaku mereka dengan nilai-nilai mereka (Luthans & Avolio, 2009).

Dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, organisasi membutuhkan pemimpin yang autentik untuk menumbuhkan kepercayaan pengikut terhadap arah yang mereka ambil dalam organisasi. Situasi seperti itu adalah dasar kepemimpinan dengan kualitas terbaik. Sebuah tinjauan terhadap literatur oleh Kernis & Goldman (2006) menemukan bahwa keaslian melibatkan empat aspek yang berkaitan dengan pemikiran dan perilaku individu, yang didasarkan pada kesadaran akan diri mereka sendiri dan keyakinan pada emosi, motif mereka, dan nilai-nilai, objektivitas dalam menilai kualitas pribadinya, baik positif maupun negatif, mengambil tindakan berdasarkan nilai-nilainya dan tidak dipengaruhi oleh orang lain, serta kemampuan dan kemauan untuk bersikap terbuka dan tulus dalam hubungan antarpribadi.

Pengertian kualitas adalah terpenuhi atau terlampauinya ekspektasi pelanggan melalui produk yang perusahaan berikan. Pelanggan yang menjadi penilai, produk perusahaan berkualitas atau tidak (Harsanto, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kepemimpinan autentik adalah penilaian pelanggan kepemimpinan dalam menumbuhkan rasa percaya dan keyakinan bawahannya, bahwa mereka memperoleh jaminan kenyamanan dalam bekerja, karena iklim kerja yang selalu positif, pemimpin yang selalu memperhatikan apa yang dikerjakan, memiliki

kepribadian yang baik, ditunjukkan dengan religiusitas yang tinggi.

6) Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kepemimpinan Autentik

Kualitas kepemimpinan autentik dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor. Menurut Budiharto (2016), kualitas kepemimpinan autentik dipengaruhi oleh empat hal yaitu:

- a) Konsep Diri yang Positif (*Positive Self Concept*) dan Kecerdasan Emosi (*Emotional Intelligence*)

Pemimpin yang memiliki konsep diri yang positif dan kecerdasan emosi yang tinggi akan memiliki kesadaran diri yang lebih baik. Pemimpin yang lebih sadar diri akan memiliki penerimaan diri yang lebih baik, otonomi yang lebih tinggi, relasi yang lebih positif dengan orang lain, dan lebih berbahagia.

- b) Integritas (*Integrity*) dan Orientasi Pembelajaran (*Learning Goal Orientation*)

Pemimpin dengan integritas tinggi dan lebih berorientasi belajar akan menunjukkan pemrosesan informasi yang lebih seimbang dan tidak bias. Pemimpin yang melakukan pemrosesan tidak bias akan lebih akurat dalam menginterpretasikan tugas yang diemban, lebih baik dalam memperkirakan kemampuannya mengatasi masalah, dan

menemukan situasi yang memungkinkan lebih banyak tantangan untuk belajar.

c) Harga Diri (*Self Esteem*) dan Evaluasi Diri (*Self Monitoring*)

Pemimpin yang tidak mudah terpengaruh oleh komentar-komentar orang lain akan lebih mudah menunjukkan perilaku yang lebih autentik.

d) Interaksi Positif Masa Sebelumnya (*Past Positive Relationships*) dan Perilaku Positif Masa Sebelumnya (*Past Positive Behavior*)

Pemimpin yang lebih banyak memiliki relasi positif dan berperilaku positif pada masa kanak-kanak dan remaja, akan lebih mudah berperilaku autentik.

Kualitas kepemimpinan autentik juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pemimpin. Son, Song, & Lee (2018) menyatakan untuk memberikan informasi yang berbeda kepada anggota, pemimpin harus dapat memberikan informasi kepada anggota melalui kualitas wawasan berdasarkan berbagai pengalaman dan pengetahuan daripada ditempatkan di satu tempat. Pemimpin harus dididik melalui pendidikan pribadi agar dapat mengekspresikan diri secara jujur.

7) Indikator Kualitas Kepemimpinan Autentik

Kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah merupakan tipe kepemimpinan yang memiliki peran penting dalam

menciptakan iklim sekolah yang beretika positif (Winbaktianur & Sutono, 2019). Kualitas kepemimpinan autentik juga dapat memberikan motivasi kerja dan kedisiplinan kepada guru (Zeni Mandraguna & Supriadi, 2020). Model Kepemimpinan Autentik Bill George berfokus pada lima kualitas berbeda yang dimiliki atau mungkin dikembangkan oleh para pemimpin yang autentik (George, 2018).

Sebagaimana dikemukakan beberapa ahli di atas, indikator kualitas pemimpin autentik adalah a) *Understanding their purpose* mengacu pada menjadi seorang pemimpin yang autentik melibatkan penunjukkan “rasa tujuan” agar tampak nyata dan didekati. Seringkali, memiliki rasa tujuan akan muncul sebagai rasa semangat dalam praktek. Kepemimpinan yang penuh gairah melibatkan kepedulian terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, dan melihat pemimpin peduli membuat karyawan lebih tertarik untuk memperhatikan pekerjaan mereka juga. Pemimpin yang memiliki otentisitas terhubung dengan karyawannya dengan menunjukkan minat pada apa yang mereka lakukan, minat pada gambaran besar organisasi, dan hasrat untuk membantu menciptakan kesuksesan (Avolio & Gardner, 2005; George, 2018). Penelitian oleh Shamir & Eilam (2005) menguatkan temuan George. Melakukan fungsi kepemimpinan dan aktivitas terkait adalah tindakan ekspresi diri bagi pemimpin autentik.

Shamir & Eilam (2005) menyatakan bahwa tujuan memimpin itu sendiri lebih penting daripada penegasan publik.

Kualitas pemimpin autentik selanjutnya dapat diukur berdasarkan implementasi dari pemahaman atas tujuan mereka. Indikator yang dimaksudkan adalah b) *Practicing solid values* mengacu pada pemimpin autentik memiliki nilai-nilai tertentu, dan mereka tidak berkompromi dengan nilai-nilai itu untuk apa pun. Hal ini juga dikenal sebagai integritas. Integritas adalah perilaku penting bagi kepemimpinan untuk benar-benar berhasil. Seorang pemimpin berperilaku dengan cara yang selalu sejalan dengan nilai-nilai mereka, dan mengharapkan standar etika dan integritas yang tinggi pada karyawan juga. Karyawan yang melihat pemimpin yang memiliki nilai-nilai dan hal-hal yang penting bagi mereka akan menemukan rasa hormat dan penghargaan terhadap pemimpin mereka. Nilai-nilai seorang pemimpin autentik akan bervariasi berdasarkan keyakinan dan moral khusus mereka, dan mereka juga dapat dibentuk oleh kebijakan perusahaan mereka. Kepemimpinan etis dan kepemimpinan autentik berjalan seiring. Kepemimpinan semacam ini berarti bahwa seorang manajer akan memiliki standar etika dan nilai-nilai pribadi mereka sendiri yang akan mereka pegang apa pun yang terjadi (George, 2018). Istilah ini “mengacu pada dipandu oleh standar moral internal, yang digunakan untuk

mengatur perilaku seseorang” Avolio, Walumbwa, & Weber (2009). Shamir & Eilam (2005) setuju dengan konsep ini, dan menggemakan poin George tentang pelajaran kepemimpinan yang diambil dari pengalaman seumur hidup. Mereka menemukan nilai-nilai yang dipegang oleh pemimpin autentik diinternalisasikan “berdasarkan pengalaman mereka sendiri. Mereka menganggap nilai-nilai mereka benar bukan karena nilai-nilai ini sesuai secara sosial atau politik, tetapi karena mereka telah mengalaminya sebagai kebenaran”.

Kualitas pemimpin autentik selanjutnya dapat diukur dengan indikator, c) *Leading with heart* mengacu pada seorang pemimpin autentik menunjukkan hati mereka yang tulus, kesadaran diri, dan kasih sayang dalam banyak hal. Salah satu cara mereka menunjukkan ini adalah dengan memeriksa karyawan secara teratur. Misalnya, selama waktu sibuk di kantor, seorang pemimpin sejati akan sering memeriksa karyawan mereka untuk memastikan mereka merasa baik-baik saja, dan mencari tahu apakah mereka dapat melakukan sesuatu untuk mereka. Pemimpin yang autentik akan memastikan hubungan antar rekan kerja berjalan dengan baik, peka terhadap masalah pribadi yang mungkin dihadapi karyawan. Pemimpin autentik menunjukkan perhatian yang tulus dan bertanya karena mereka ingin tahu dan membantu, bukan karena kesopanan (George, 2018). Avolio et al.

(2009) mengartikulasikan kualitas dimensi ini sebagai transparansi relasional. Konsep analog ini mengacu pada mempresentasikan diri autentik seseorang melalui berbagi informasi dan perasaan secara terbuka yang sesuai untuk situasi (yaitu menghindari tampilan emosi yang tidak pantas).

Kualitas pemimpin autentik juga dapat dikenali dengan indikator, d) *Establishing connected relationships* mengacu pada pemimpin autentik membangun hubungan dengan karyawan dan kolega mereka, dan mencoba membangun hubungan nyata dengan orang-orang di sekitar mereka di seluruh organisasi. Mereka bersedia untuk berbagi hal-hal tentang diri mereka sendiri, berkomunikasi, dan benar-benar mendengarkan orang lain. Karyawan bereaksi lebih baik terhadap manajer yang mereka yakini benar-benar peduli dengan mereka dan mengingat hal-hal tentang kehidupan mereka. Ketika seorang karyawan memiliki manajer yang mereka tahu benar-benar peduli dengan mereka dan kehidupan mereka di luar kantor, mereka lebih berinvestasi untuk tetap tinggal dan memiliki hubungan yang baik dengan manajer itu (George, 2018). Gardner, Avolio, Luthans, May, & Walumbwa (2005) dalam temuan serupa tentang pemimpin autentik mengandalkan kesadaran diri dan pengetahuan diri mereka untuk kepercayaan diri saat berinteraksi dengan pengikut. Dengan memahami secara intrinsik gagasan kembar itu,

pemimpin autentik “akan menampilkan tingkat kepercayaan, keterbukaan, dan kemauan yang lebih tinggi untuk berbagi pikiran dan perasaan mereka dalam hubungan dekat”.

Indikator lain dari kualitas kepemimpinan autentik adalah e) *Demonstrating self-discipline* mengacu pada sasaran dan disiplin diri membantu para pemimpin autentik memiliki fokus yang mereka butuhkan untuk bergerak maju, apa pun yang menghadang mereka. Konsisten, sejuk, tenang, itulah tipe pemimpin yang diinginkan selama badai atau masa-masa penuh tekanan. Memiliki tujuan dalam pikiran, dan disiplin diri untuk mencapainya adalah apa yang membuat seorang pemimpin autentik mudah diikuti. Karyawan merasa percaya diri dan tenang ketika melihat pemimpin yang memiliki disiplin diri itu juga. Hal ini juga mendorong kesadaran diri mereka sendiri untuk reaksi dan respon mereka, mendorong mereka untuk menjadi tenang dan santai juga. Sebuah organisasi dapat berkembang ketika kepemimpinan menunjukkan kesabaran dan ketenangan apa pun yang terjadi (George, 2018). Avolio et al. (2009) mendefinisikan komponen ini sebagai pemrosesan yang seimbang. Istilah ini "mengacu pada menganalisis data yang relevan secara objektif sebelum membuat keputusan". Shamir & Eilam (2005) menemukan hasil yang serupa, mencatat bahwa "pemimpin autentik adalah individu yang sesuai dengan diri sendiri, yaitu

orang-orang yang mengejar tujuan hidup dengan perasaan bahwa mereka mengekspresikan pilihan autentik mereka daripada kewajiban atau konvensi yang dipaksakan secara eksternal".

Berdasarkan teori-teori di atas, maka indikator kualitas kepemimpinan autentik yang digunakan dalam penelitian ini adalah a) *Understanding their purpose* (memahami tujuan mereka), b) *Practicing solid values* (mempraktikkan nilai-nilai yang kokoh), c) *Leading with heart* (memimpin dengan hati), d) *Establishing connected relationships* (membangun hubungan yang terhubung), dan e) *Demonstrating self-discipline* (menunjukkan disiplin diri).

b. Tingkat Pendidikan

1) Pengertian Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan berasal dari kata "tingkat" dan "pendidikan". Tingkat adalah susunan yang berlapis-lapis atau berlenggek-lenggek seperti lenggek rumah, tumpuan pada tangga (jenjang). Tinggi rendahnya martabat (kedudukan, jabatan, kemajuan peradaban, pangkat, derajat dan sebagainya) (Matanggui, 2009).

Pengertian pendidikan adalah suatu proses di mana suatu bangsa atau negara membina dan mengembangkan kesadaran diri di antara individu-individu. Jadi, pendidikan pada dasarnya

merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia menjadi manusia yang mandiri dapat berkontribusi dan berkolaborasi terhadap masyarakat, bangsanya dan negaranya (Syamsunardi & Syam, 2020).

Pendidikan adalah serangkaian kegiatan komunikasi yang bertujuan antara manusia dewasa dengan anak didik secara tatap muka atau dengan menggunakan media dalam rangka memberikan bantuan terhadap perkembangan anak seutuhnya (Agnes, 2020). Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama (Badrianto et al., 2021).

Pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuantujuan yang telah ditetapkan (Harefa & Telaumbanua, 2020).

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Sriyana, 2020). Pendapat lain

menurut Taufik, Faizin, & Irawan (2021) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Riyadi (2020) menyatakan tingkat pendidikan adalah tahap yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pendidikan merujuk pada tingkat atau tingkatan perkembangan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman seseorang dalam berbagai aspek kehidupan, yang diperoleh melalui proses pembelajaran formal atau informal. Tingkat pendidikan dapat diukur berdasarkan jenjang, seperti pendidikan dasar, menengah, tinggi, atau tingkat lanjutan, dan mencerminkan tingkat pencapaian seseorang dalam memahami dan menguasai berbagai bidang pengetahuan, budaya, serta keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan masyarakat dan dunia kerja. Tingkat pendidikan juga memainkan peran penting dalam pembentukan individu serta perkembangan suatu negara, karena memiliki dampak yang besar dalam meningkatkan taraf hidup, memperluas

wawasan, dan membuka peluang bagi kemajuan sosial dan ekonomi.

2) Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Widiansyah (2017) berpendapat bahwa pendidikan memberikan sumbangan yang berarti dalam kenaikan tingkat kehidupan, kualitas manusia dan pendapatan nasional, terutama dalam hal-hal berikut:

- a) Proses belajar mengajar menjamin masyarakat yang terbuka (yaitu masyarakat yang senantiasa bersedia untuk mempertimbangkan gagasan-gagasan dan harapan-harapan baru serta menerima sikap dan proses baru tanpa harus mengorbankan dirinya).
- b) Sistem pendidikan menyiapkan landasan yang tepat bagi pembangunan dan hasil-hasil riset (jaminan melekat untuk pertumbuhan masyarakat modern yang berkesinambungan). Investasi pendidikan dapat mempertahankan keutuhan dan secara konstan menambah persediaan pengetahuan dan penemuan metode serta teknik baru yang berkelanjutan.
- c) Apabila dalam setiap sektor ekonomi kita dapatkan segala faktor yang dibutuhkan masyarakat kecuali tenaga kerja yang terampil, maka investasi dalam sektor pendidikan akan menaikkan pendapatan perkapita dalam sektor tersebut, kecuali

bila struktur sosial yang hidup dalam masyarakat tersebut tidak menguntungkan.

- d) Sistem pendidikan menciptakan dan mempertahankan penawaran keterampilan manusia di pasar tenaga kerja yang luwes. Selain itu juga mampu mengakomodasi dan beradaptasi dalam hubungannya dengan perubahan kebutuhan akan tenaga kerja dan masyarakat teknologi modern yang sedang berubah.

3) Indikator Tingkat Pendidikan

Latar belakang pendidikan secara signifikan mempengaruhi pengakuan orang lain sebagai pemimpin yang disegani dan dihormati (Iqbal, 2017). Pendidikan turut memberikan peningkatan kecerdasan dan penguasaan pengetahuan (Krisna, 2012). Kecerdasan dan ilmu yang dimiliki membentuk seseorang menjadi lebih berpengalaman untuk menjadi seorang pemimpin (Suryana, 2019). Tingkat pendidikan Menurut Undang Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan (Chaerudin, Rani, & Alicia, 2020).

Tingkat pendidikan berhubungan dengan jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Menurut Rani dan Alicia (2020), tingkat meliputi jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

Pertama, jenjang pendidikan. Jenjang pendidikan terdiri dari pendidikan dasar, menengah dan tinggi. Pendidikan dasar: Jenjang

pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Kedua. Kesesuaian jurusan. Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan (Chaerudin et al., 2020).

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari a) Pendidikan formal indikatornya adalah jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh pekerja, dan kesesuaian jurusan; b) Pendidikan non formal indikatornya relevansi pendidikan nonformal yang pernah diikuti dengan pekerjaan sekarang; c) Pendidikan informal indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan (Riyadi, 2020).

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Sriyana (2020) adalah a) ideologi, bahwa semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan; b) sosial ekonomi, dimana semakin tinggi tingkat social ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi; c) sosial budaya, yakni banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya; d) perkembangan IPTEK, dengan perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju; dan terakhir e) psikologi, bahwa konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

c. Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah di alami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb.) (Saparwati, 2012), sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu (Kanto & Rapanna, 2017). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah di alami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya

karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Kamus Cambridge mendefinisikan pengalaman kerja sebagai “pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang, atau jenis pekerjaan yang pernah mereka lakukan, di masa lalu”. Kamus Oxford Learner’s mendefinisikan pengalaman kerja sebagai “pekerjaan atau pekerjaan yang telah Anda lakukan dalam hidup Anda sejauh ini”. Kedua definisi ini merujuk pada pengalaman kerja sebagai pekerjaan masa lalu yang pernah dilakukan seseorang. Definisi-definisi tersebut sama dengan definisi Kamus Longman yang mengartikan pengalaman kerja sebagai “pekerjaan atau pekerjaan yang telah Anda lakukan dalam hidup Anda selama ini”. Definisi tersebut mengacu pada pengalaman kerja secara umum yang menandakan akumulasi pengalaman dalam pekerjaan yang berbeda (Abun, Asuncion, Lazaro, Magallanes, & Nimfa, 2021).

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Susanto, 2020). Sementara Sisca et al. (2020) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atau pengetahuan

atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Pengalaman kerja mengacu pada semua interaksi dan titik kontak yang dialami karyawan dalam organisasi (Itam & Ghosh, 2020; Tucker, 2020). Hal ini mencakup seluruh aspek perjalanan karyawan, mulai dari rekrutmen dan orientasi hingga tugas pekerjaan sehari-hari, manajemen kinerja, dan pengembangan karier. Hal ini juga mengacu pada persepsi keseluruhan tentang perusahaan dan peran karyawan yang dihasilkan dari interaksi kompleks antara organisasi dan anggotanya. Bagi karyawan, pengalaman kerja menjadi momen sehari-hari yang bermakna di tempat kerja (Arnold, 2018), dan dapat berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Meskipun pengalaman kerja sering dikaitkan dengan tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, dan faktor nyata lainnya, pada dasarnya pengalaman tersebut merupakan pengalaman yang lebih manusiawi yang mencakup pengakuan dan dukungan, pekerjaan yang bermakna, dan cara individu berkontribusi terhadap organisasi.

Menurut Speicher & Francis (2023), meningkatkan pengalaman kerja memainkan peran penting dalam mengurangi

pergantian karyawan dan menarik talenta terbaik. Selain itu, memberikan pengalaman kerja yang kompetitif efektif dalam meningkatkan produktivitas atau profesionalisme karyawan karena lebih bermakna dibandingkan menawarkan imbalan atau jam kerja fleksibel (Alshathry, Clarke, & Goodman, 2017; Cascio, 2014; Kulkarni & Mohanty, 2022).

Mahadevan & Schmitz (2020) dan Laiho, Saru, & Seeck (2022) berpendapat bahwa pengalaman kerja yang menarik memberikan peluang untuk penciptaan nilai di berbagai bidang seperti peningkatan proses, pengembangan produk baru, pengambilan keputusan, komunikasi merek, pekerjaan, dan pelatihan. Namun, untuk menjadi program partisipasi karyawan yang praktis dan bukan bentuk yang seragam, program ini perlu merekonstruksi proses bisnis dan mempersonalisasi pengalaman kerja dengan cara yang bermakna dan memenuhi kebutuhan kognitif, emosional, dan sosial. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pengalaman kerja, terdapat tren yang berkembang ke arah pemantauan kebutuhan karyawan, merancang rutinitas kerja yang lebih menarik, meningkatkan produktivitas dan visibilitas, melakukan eksperimen internal, dan memberikan dukungan berkelanjutan (Emmett, Schrah, Schrimper, & Wood, 2020).

Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Bill Foster menjelaskan pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Susanto, 2020). Supriadi (2021) menyatakan pengalaman kerja adalah lamanya seseorang berkecimpung dalam suatu kegiatan yang sudah menjadi sumber matapencahariannya yang dinyatakan dalam tahun.

Pengalaman kerja dalam pandangan Islam merupakan salah satu hal penting dalam mengembangkan ukuran ilmu yang dimiliki tiap manusia dari waktu ke waktu, sebagai suatu upaya untuk merubah kehidupan manusia ke arah yang lebih baik.

Allah SWT juga memberikan apresiasi berbeda terhadap orang yang memiliki pengalaman dan yang tidak memilikinya. Allah berfirman:

لَا يَسْتَوِي مَنْ أَنْفَقَ مِنْ قَبْلِ الْفَتْحِ وَقَتْلَ أَوْلِيَاءِكَ أَعْظَمُ
 دَرَجَةً مِّنَ الَّذِينَ أَنْفَقُوا مِنْ بَعْدِ وَقْتِ الْفَتْحِ وَكَلَّا وَعَدَّ اللَّهُ الْحَسَنَىٰ
 “Tidak sama di antara kamu orang yang menafkahkan (hartanya) dan berperang sebelum penaklukan (Mekah). Mereka lebih tinggi derajatnya daripada orang-orang yang menafkahkan (hartanya) dan berperang sesudah itu. Allah menjanjikan kepada masing-masing mereka (balasan) yang lebih baik.” [al-Hadied: 10]

Tentang ayat di atas Ibnu ‘Aasyur (10/348) menjelaskan:

ويترجح في كل عمل أهل الخبرة به

"Dan pada setiap amal (pekerjaan), orang-orang yang memiliki pengalaman layak diprioritaskan."

Mengacu pada ayat dan pendapat di atas bahwa dalam lingkungan pekerjaan atau dalam menjalankan suatu tugas, pengalaman dan keahlian adalah faktor yang penting. Artinya, seseorang yang memiliki pengalaman yang relevan dan keahlian yang sesuai lebih mungkin berhasil dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut.

Prinsip ini menunjukkan bahwa pengalaman dapat membantu seseorang untuk lebih efektif dalam pekerjaan mereka, karena mereka telah menghadapi situasi serupa sebelumnya dan telah memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Oleh karena itu, ketika ada kebutuhan untuk menentukan siapa yang harus melakukan suatu tugas atau pekerjaan, orang yang memiliki pengalaman yang relevan biasanya dianggap lebih cocok atau diprioritaskan.

Dari uraian beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kumpulan pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui berbagai jenis pekerjaan, proyek, atau tanggung jawab yang relevan dengan bidang tertentu. Hal ini mencakup rentang beragam pengalaman yang telah dijalani individu dalam karir atau kehidupan profesional mereka, dan pengalaman tersebut dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas atau peran tertentu di masa mendatang. Pengalaman kerja dapat berupa pekerjaan di berbagai sektor, magang, proyek sukarela, atau peran kepemimpinan dalam organisasi, dan menjadi sumber pengetahuan dan keterampilan yang berharga dalam perkembangan karir seseorang.

Mengingat pentingnya kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi

pengalaman kerja. Menurut Hani Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut (Esema, 2021): a) latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu; b) bakat dan minat (*optitude and interest*), untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang; c) sikap dan kebutuhan (*attitudes dan needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang; d) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan; e) Ketrampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaannya.

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat meduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lainnya yaitu: lama/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan mempunyai pengalaman kerja adalah seorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan

keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya bekerja.

2) Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dan sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan dalam suatu perusahaan maka diperkirakan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil (Bahri, 2018):

a) Waktu

Yaitu semakin lama seseorang melakukan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

b) Frekuensi

Yaitu Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang-orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

c) Jenis tugas

Yaitu semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d) Penerapan

Yaitu semakin banyak penerapan pengetahuan, ketrampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e) Hasil

Yaitu seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Handoko (2014) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja antara lain:

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

3) Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Adapun cara yang dapat dilaksanakan

untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan sebagai berikut (Ridianto, 2023):

a) Pendidikan

Yaitu berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b) Pelaksanaan tugas

Yaitu melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c) Media informasi

Yaitu pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d) Penataran

Yaitu melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

e) Pergaulan

Yaitu melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f) Pengamatan

Yaitu selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

4) Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Widayat (2014):

- a) Gerakannya mantap dan lancar tanpa ada keraguan.
- b) Gerakannya berirama, tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan, lebih cepat merespon permasalahan yang ada.
- d) Bekerja dengan tenang.

Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri tinggi memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seorang yang mempunyai

kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya.

5) Indikator Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui masa kerja untuk pekerjaan tertentu (Puspita, 2018). Pemimpin yang memiliki banyak pengalaman akan memberikan rasa nyaman dan kebanggaan bagi anak buahnya (Jaya & Adnyani, 2020). Pengalaman kerja merupakan salah satu modal utama selain tingkat pendidikan, apabila seseorang ingin memasuki dunia kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang di dalam dunia kerja kadang-kadang lebih dibutuhkan dari ada tingkat pendidikan yang tinggi. Syaifuddin, Yusniar, Lubis, Anggraeni, & Nasib (2023) menyatakan indikator dari pengalaman kerja dibagi menjadi dua, yaitu tingkat pengetahuan dan ketrampilan, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Sebagaimana uraian di atas, indikator pengalaman kerja adalah a) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan (Syaifuddin et al.,

2023). Keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat seiring dengan masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari pegawai. Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Arisandy, 2015). Seseorang yang bekerja dengan durasi waktu yang lama, akan memiliki tingkat pengetahuan dan wawasan yang luas. Tingkat lama dan pengetahuan yang luas juga akan memberikan kesempatan kepada seseorang untuk menguasai pekerjaan dengan baik. Indikator pengalaman kerja selanjutnya adalah b) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, mengacu pada tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan atau keahlian yang dimiliki terhadap persediaan sarana maupun prasarana untuk menyelesaikan tugas (Syarifuddin et al., 2023).

Berdasarkan teori di atas, maka indikator pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain tingkat pengetahuan dan ketrampilan, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

d. Komitmen Kerja

1) Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya dan kemudian menggerakkan perilaku

menuju arah tertentu yang diyakinkannya (i'tikad) (Tasmara, 2004). Sebagaimana firman Allah SWT di dalam surat Al-Maidah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu, (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.”

Pada ayat ini, Allah memerintahkan kepada setiap orang yang beriman untuk memenuhi janji-janji yang telah diikrarkan, baik janji praseta hamba kepada Allah maupun janji yang dibuat di antara sesama manusia termasuk bisnis.

Komitmen kerja menurut Mowday merupakan istilah lain dari komitmen organisasional yang merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Ardan & Jaelani, 2021; Wahyudi, 2019). Komitmen kerja adalah kesungguhan yang dimiliki oleh guru terhadap sekolah yang berhubungan dengan kemauan menerima nilai serta tujuan dari sekolah, kesetiaan, dan kemauan guru berkorban demi pencapaian tujuan sekolah. Selain itu juga memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi sekolah (Mashudi, 2021).

Komitmen kerja dipandang sebagai sebuah nilai dimana individu akan memikirkan pekerjaan dan organisasinya, memberikan segala usaha demi tercapainya tujuan organisasi (Nur, 2020). Komitmen kerja adalah "keyakinan yang kuat dan pengakuan tujuan dan kualitas yayasan; keinginan untuk menerapkan upaya yang signifikan bagi organisasi; dan dorongan kuat untuk terus berpartisipasi dalam pendirian" (Rajak & Pandey, 2017).

Yaghoubi, Seresht, Agha-Ahmadi, & Taghi-Pourian (2022) mengungkapkan komitmen kerja mengacu pada kekuatan identitas individu dalam terlibat dalam organisasi tertentu. Ada dua pendekatan untuk mendefinisikan komitmen kerja dalam literatur. Pada definisi pertama, komitmen merupakan tujuan karyawan untuk terus menerus bekerja dalam pekerjaannya. Definisi kedua mendefinisikannya sebagai keterikatan yang terjalin antara orang dan pekerjaan dan merupakan cerminan dari jumlah dan keterlibatan psikologis karyawan dalam pekerjaan.

Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif lama, merasa perusahaan adalah bagian dari hidupnya sehingga akan bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Padahal komitmen merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi. Komitmen

dapat mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan organisasi dan terikat dengan tujuannya. Selain itu, komitmen juga merupakan perasaan karyawan untuk menjadi bagian dari suatu organisasi atau perusahaan dan mengakui tujuan, nilai, norma, dan standar etika dalam suatu organisasi serta menyatakan komitmen dan bermaksud untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Ong et al., 2021).

Berdasarkan teori di atas, komitmen kerja adalah keterikatan kerja seseorang yang terungkap dalam perilaku dan sikap untuk menjadi bagian dari organisasi dan berusaha mewujudkan tujuan organisasi dengan sungguh-sungguh. Kesungguhan dalam mewujudkan tujuan organisasi akan dilakukan dengan mengakui tujuan, nilai, norma, dan standar etika dalam suatu organisasi serta menyatakan komitmen dan bermaksud untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2) Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut Choiriyah, Soegito, & Roshayanti (2017) ada berbagai faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan, misalnya kompensasi, pelatihan, dorongan/motivasi, kegunaan pimpinan, semangat kerja, iklim kerjasama dan konflik yang ada dalam perusahaan.

Kusumaputri (2015) menjelaskan bahwa ada 7 faktor yang bisa berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan, yakni:

a) *Job Related Factors* (faktor-faktor yang terkait pekerjaan)

Yakni output yang berkaitan dengan berbagai faktor kerja, yang mana cukup penting pada tingkat perorangan, fungsi dalam bekerja, dan berbagai hal lainnya yang kurang detail akan berpengaruh pada komitmen kerja, misalnya seperti promosi, kesempatan, dll. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen, salah satunya yaitu bertanggungjawab pada tugas yang telah diberikan kepada karyawan.

b) *Employee Oppoturnities* (kesempatan para karyawan)

Kesempatan/ peluang karyawan dapat mempengaruhi komitmen kerja. Para karyawan yang masih memiliki kesempatan besar bekerja di perusahaan lain, dapat membuat komitmen kerja karyawan berkurang, demikian juga sebaliknya. Pada hal itu, lebih bergantung pada sikap loyal karyawan pada perusahaan tempat karyawan kerja, dimana karyawan akan rutin mempertimbangkan keinginan pada dirinya guna tetap bertahan/ memilih keluar dari perusahaan.

c) *Karakteristik Individu*

Karakteristik seseorang yang dapat berpengaruh pada komitmen kerja yaitu diantaranya, kepribadian, tingkat pendidikan, usia, masa bekerja, dan berbagai hal lain yang berkaitan dengan karakter seseorang. Selain itu juga dijelaskan bahwa ketika karyawan semakin lama bekerja di perusahaan,

dapat meningkatkan komitmen kerja dalam diri karyawan tersebut. Selain itu, jenis kelamin juga dapat mempengaruhi komitmen kerja, jenis kelamin disini bukan hanya perbedaan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan saja, tapi juga berkaitan dengan aneka pekerjaan yang ditetapkan pada karyawan juga keyakinan pada kemampuan yang dimiliki karyawan.

d) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat berpengaruh pada komitmen kerja karyawan, salah satu keadaan lingkungan kerja yang membawa pengaruh baik bagi komitmen kerja yaitu rasa memiliki pada perusahaan. Maka dari itu, dapat diartikan bahwa karyawan dengan rasa keterikatan, menganggap dirinya dilibatkan dalam menentukan kebijakan dan mengambil keputusan baik secara langsung maupun tidak. Faktor lainnya yang memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja yaitu penilaian, seleksi, promosi, gaya manajemen,dll.

e) Hubungan Positif

Hubungan positif merupakan hubungan antar karyawan, baik dengan pimpinan, rekan kerja, bawahan dengan rasa saling menghormati dan menghargai dapat meningkatkan komitmen kerja yang tinggi.

f) Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang tersusun jelas lebih berpengaruh pada untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan. Pihak sumber daya manusia/ manajemen dapat memberikan suatu arahan dan pengaruh yang lebih baik untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan pada suatu perusahaan. Sedangkan sistem birokratis akan membawa dampak yang kurang baik bagi perusahaan.

g) Gaya Manajemen

Gaya manajemen yang kurang cocok dengan keadaan karyawan akan membuat komitmen kerja karyawan menurun. Sedang gaya manajemen yang mampu membuat karyawan terlibat/ menjadi bagian dari perusahaan akan mampu memberdayakan dan meningkatkan komitmen kerja demi mewujudkan visi misi perusahaan. Semakin fleksibel perusahaan dalam melibatkan karyawan. partisipasi, maka dapat meningkatkan komitmen kerja pada perusahaan secara positif dan kuat.

Banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan memperkuat komitmen kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, diantaranya adalah penelitian Mowday (Febriansyah, Naser, & Husin, 2020)

mengelompokkan empat faktor besar yang mempengaruhi komitmen kerja, yaitu:

- a) Karakteristik personal, antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen kerja. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen kerja, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi daripada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kompeten ditemukan berhubungan dengan komitmen kerja.
- b) Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi, demikian halnya dengan ambiguitas peran.
- c) Karakteristik struktural organisasi, antara lain ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.
- d) Pengalaman kerja, antara lain ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap

perusahaan, dan keterikatan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.

- e) Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan, dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai, dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif komitmen kerja. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal karyawan dan juga menghargai kontribusi karyawan pada organisasi maka karyawan mau mengikatkan diri dan menjadi bagian dari organisasi.

3) Karakteristik Komitmen Kerja

Keberagaman/ karakteristik karyawan menjadi faktor yang penting, ciri khas karyawan tersebut menjadi suatu hal yang erat kaitannya dalam diri karyawan. Berdasarkan penjelasan dari Bandura, karakteristik karyawan dapat bertumbuh kearah yang lebih baik jika karyawan memiliki efikasi diri (percaya diri). Efikasi diri dapat memunculkan perasaan yakin dalam diri karyawan berkaitan dengan kemampuan diri karyawan dalam menuntaskan semua pekerjaan yang diberikan (Bandura, 1997).

Mulyadi (2007) juga memaparkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan untuk memunculkan rasa percaya dalam diri atas kemampuan yang dimiliki (*self efficacy*) akan lebih bertanggungjawab ketika menyelesaikan pekerjaan dan membuat diri karyawan tersebut mampu. Rasa percaya diri yang tinggi akan membuat karyawan yakin akan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. Karyawan dengan rasa percaya diri tinggi mempunyai pengaruh seperti bertambah semangatnya karyawan dalam berupaya untuk mencapai kesuksesan di perusahaan, juga dapat menghadapi beberapa persoalan dan tekanan di perusahaan, dan hal itu memiliki dampak yang signifikan terhadap munculnya komitmen kerja.

Agarwal (2016) menyebutkan dari sisi konseptual, komitmen kerja ditandai oleh tiga hal yaitu:

- a) Terdapat perasaan percaya yang kuat juga penerimaan individu pada tujuan dan nilai-nilai perusahaan
- b) Terdapat rasa ingin yang kuat pada individu untuk berusaha dengan sungguh-sungguh untuk kemajuan perusahaan
- c) Terdapat keinginan yang besar guna mempertahankan diri untuk tetap bekerja di perusahaan.

Sopiah (2008) juga memiliki pendapat yang mirip dengan pendapat tokoh sebelumnya, yaitu karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi dapat diketahui melalui ciri-ciri berikut ini:

- a) Terdapat kepercayaan juga penerimaan yang tinggi pada peraturan dan tujuan perusahaan
- b) Terdapat kesiapan agar berupaya semaksimal mungkin demi kemajuan perusahaan
- c) Kemauan yang besar untuk tetap menjadi karyawan di perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa individu yang mempunyai kemauan besar, kesiapan berupaya untuk perusahaan, juga perasaan yakin dengan perusahaan, sehingga individu tersebut masuk kedalam karyawan yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi/ berkomitmen dengan perusahaannya. Apabila karyawan sudah berkomitmen dengan perusahaan berarti individu harus mampu beradaptasi dengan seluruh nilai-nilai dan norma-norma untuk mencapai tujuan yang sama.

4) Indikator Komitmen Kerja

Komitmen kerja memainkan peranan penting dalam meningkatkan prestasi sebuah organisasi (Munian & Hasan, 2020). Pemimpin yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan selalu melakukan evaluasi dan pengawasan agar, pencapaian tujuan organisasi tetap dalam tujuan yang telah ditetapkan. Ada tiga dimensi yang digunakan untuk mengukur komitmen kerja, yaitu

dimensi komitmen afektif, komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif (Calista, 2021).

Umam (2018) menyatakan indikator komitmen kerja meliputi tiga bagian, a) komitmen afektif, berkaitan dengan hubungan emosional, identifikasi, dan keterlibatan anggota dalam sebuah organisasi, anggota dengan komitmen afektif yang tinggi akan bertahan di dalam organisasi berdasarkan kemauannya sendiri (Umam, 2018). Ketika seorang karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu. 2) komitmen keberlanjutan, berkaitan dengan keyakinan individu yang akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi, anggota dengan komitmen keberlanjutan yang tinggi akan bertahan karena memang memiliki kebutuhan terhadap organisasi (Umam, 2018). Seorang karyawan dengan komitmen keberlanjutan yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut, dan 3) komitmen normatif, memiliki keterikatan dalam organisasi, anggota dengan komitmen normatif yang tinggi akan bertahan di dalam organisasi karena merasa memang harus berada dalam organisasi tersebut. Komitmen normatif dapat berkembang karena sejumlah pengaruh pengalaman yang dirasakan individu dalam proses sosialisasi dengan organisasi, baik sebelum dan setelah

masuk ke organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Umam, 2018).

Berdasarkan teori di atas, indikator komitmen kerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif.

2. Hubungan Variabel

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja Secara Parsial terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik

1) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik

Tingkat pendidikan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Dengan didukung oleh sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Ningsih, 2018).

Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan/lembaga/instansi dan memperbaiki produktifitas perusahaan/lembaga/instansi. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, menjamin tersedianya tenaga kerja yang mempunyai keahlian yang berfikir secara kritis. Di samping itu

karyawan akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien dan efektif (Yuniarti & Suprianto, 2020). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas (Azis & Suwatno, 2019).

Seorang pemimpin sepentasnya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari tingkat pendidikan bawahannya. Son, Song, & Lee (2018) menyatakan untuk memberikan informasi yang berbeda kepada anggota, pemimpin harus dapat memberikan informasi kepada anggota melalui kualitas wawasan berdasarkan berbagai pengalaman dan pengetahuan daripada ditempatkan di satu tempat. Pemimpin harus dididik melalui pendidikan pribadi agar dapat mengekspresikan diri secara jujur.

2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik

Literatur telah memberikan bukti bahwa efek pemimpin autentik dapat bergantung pada karakteristik karyawan seperti keterbukaan terhadap pengalaman (Javed, Rawwas, Khandai, Shahid, & Tayyeb, 2018; Zhang, Song, Wang, & Liu, 2018). Phuong & Takahashi (2021) dalam hasil penelitiannya menyatakan manajer Vietnam bahwa dalam lingkungan positif yang diciptakan oleh pemimpin autentik, generasi yang lebih tua dapat menjadi kreatif berkat pengalaman kerja mereka yang kaya.

Pengalaman kerja sangat penting bagi seorang pemimpin dalam penentuan kebijakan. Truong, Hallinger, & Sanga (2017) mempelajari sekolah umum di Vietnam dan melaporkan bahwa pengambilan keputusan sangat bergantung pada otoritas kepala sekolah. Guru memiliki kekuasaan yang sangat terbatas, jika ada, dalam pengambilan keputusan di sekolah. Selanjutnya, guru menganggap distribusi kekuasaan yang tidak setara sebagai 'masuk akal' dan 'sah', menahan diri dari mengekspresikan ide-ide mereka di bawah gaya kepemimpinan otoriter. Nguyen, Mujtaba, & Cavico (2015) menemukan bahwa karyawan di sektor publik menunjukkan tingkat pengembangan etika yang lebih rendah daripada karyawan di sektor swasta. Dengan kata lain, pekerja tanpa pengalaman kerja di sektor publik kurang toleran terhadap gaya kepemimpinan tidak etis yang merupakan kebalikan dari kepemimpinan autentik.

Dari bukti-bukti di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinanlah yang menghambat kreativitas dan ide-ide baru di sektor publik. Karyawan dengan pengalaman kerja memiliki lebih sedikit kesempatan dan sedikit kebebasan untuk berkreasi dan mereka mengharapkan kualitas kepemimpinan yang lebih autentik untuk melibatkan diri dalam perilaku kreatif.

3) Pengaruh komitmen kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik

Kepemimpinan autentik telah muncul sebagai bidang penelitian penting di bidang perilaku organisasi dalam dekade

terakhir (Blanch, Gil, Rodriguez, & Antino, 2021). Kepemimpinan autentik telah terbukti menjadi *antecedent* penting dari komitmen afektif (Milić et al., 2017; Ribeiro et al., 2020; Semedo et al., 2019).

Kualitas kepemimpinan autentik dianggap paling sesuai untuk berbagai organisasi. Bagi seorang pekerja, kesesuaian yang dibutuhkan tidak hanya dengan pemimpin, tapi juga dengan lingkungan organisasi agar tercipta perasaan nyaman selama bergabung dengan organisasi tersebut. Perasaan nyaman dan terikat dengan organisasi ini bisa memperkuat kontrak psikologis pekerja, yang pada gilirannya akan memunculkan komitmen (Blanch et al., 2021).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik meningkatkan kinerja pekerja dengan mempromosikan komitmen afektif dan kreativitas individu karyawan (Ribeiro et al., 2018). Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional pekerja dengan organisasi mereka. Literatur menunjukkan bahwa, dari tiga komponen komitmen kerja (yaitu, afektif, normatif, dan instrumental), dimensi afektif memiliki implikasi yang lebih diinginkan untuk perilaku individu dalam organisasi. Keaslian pemimpin dapat mempengaruhi keterikatan emosional karyawan dengan organisasi mereka, sehingga pemimpin yang autentik juga dapat menginspirasi perasaan

komitmen afektif pada karyawan (Alshammari et al., 2015; Milić et al., 2017; Ribeiro et al., 2020, 2018; Semedo et al., 2019).

Ada beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang kaitan komitmen kerja dengan kualitas kepemimpinan autentik. Hasil penelitian Hassan & Ahmed (2011) menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik menambah komitmen kerja karyawan. Kualitas kepemimpinan autentik yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan dengan atasan mereka memengaruhi komitmen kerja mereka yang sama tingginya terhadap organisasi. Responden melihat atasan mereka memimpin dengan transparansi, dengan nilai moral tinggi yang diwujudkan dalam tindakan dan keputusan mereka, dengan adil dalam memperlakukan bawahan mereka, dan dengan pemahaman yang jelas tentang kekuatan dan kelemahan mereka sendiri, yang mempengaruhi niat mereka untuk tetap berkomitmen pada organisasi.

Penelitian dari Kasa, Shamsuddin, Mohd Yaakob, Yusof, & Mohd Sofian (2020) menunjukkan dimensi perspektif moral yang terinternalisasi pada kepemimpinan autentik berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru. Meningkatnya tingkat komitmen di kalangan guru disebabkan oleh keterbukaan pikiran dan pemahaman mereka terhadap kepemimpinan organisasi. Namun, inisiatif ini tidak akan terlaksana jika kepala sekolah, sebagai pemimpin sekolah, tidak dapat menggunakan

kepemimpinan yang jujur untuk membangun suasana kerja yang positif dan mendukung guru di sekolah, khususnya di sekolah menengah atas. Artinya komitmen guru bergantung pada kepemimpinan autentik kepala sekolah.

Komitmen kerja seorang pemimpin dapat digunakan untuk mendorong bawahan sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Penelitian dari Chen & Sriphon (2022) menemukan bahwa kualitas kepemimpinan autentik merupakan penentu komitmen kerja. Ada efek positif dari semua proxy kualitas kepemimpinan autentik pada semua proxy komitmen kerja. Semakin pemimpin autentik dalam menangani atau mengelola karyawan semakin karyawan berkomitmen untuk tujuan organisasi.

Penelitian dari Saruksuk, Nurdin Hidayat, & Lutfia (2022) menunjukkan komitmen afektif sebagai bagian dari dimensi komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kepemimpinan autentik. Ketika karyawan berpikir bahwa pimpinan bertindak secara autentik maka akan meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan.

b. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja Secara Simultan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik

Penelitian pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik perlu dilakukan penelitian. Beberapa jenis penelitian melaporkan efektivitas

kualitas kepemimpinan autentik untuk masalah manajemen (Hannah, Avolio, & Walumbwa, 2011; Laschinger & Fida, 2014; Leroy, Anseel, Gardner, & Sels, 2015; Leroy, Palanski, & Simons, 2012). Di mana kualitas pemimpin autentik dalam organisasi ditemukan memiliki kontrol atas diri melalui kesadaran diri, transparansi, dan mempraktikkan moralitas diri di tempat kerja (Banks, McCauley, Gardner, & Guler, 2016; George, 2003; Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008) melalui pendidikan dan pengalaman (Ekowati & Shuairidi, 2021). Ekowati & Shuairidi (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan autentik adalah prediktor komitmen yang positif dan signifikan.

Pemimpin atau kepala sekolah seharusnya merupakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam dunia pendidikan. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, dan pengalaman yang cukup memadai (Ningsih, 2018). Hal ini seperti yang disampaikan oleh Son, Song, & Lee (2018) dalam penelitiannya bahwa pemimpin harus dapat memberikan informasi kepada anggota melalui kualitas wawasan berdasarkan berbagai pengalaman dan pengetahuan daripada ditempatkan di satu tempat. Pemimpin harus dididik melalui pendidikan pribadi agar dapat mengekspresikan diri secara jujur.

B. Penelitian Terdahulu

Perubahan lingkungan menunjukkan bahwa dalam suatu negara atau wilayah, jaringan sistem sosial memerlukan pendekatan interpersonal dari pemimpin autentik ke kelompok kecil formal dan informal dalam sistem terbuka. Kualitas kepemimpinan autentik akan mentransmisikan sistem nilai kepada pengikutnya untuk meningkatkan kualitas (Avolio et al., 2009). Pemimpin autentik akan mempengaruhi pengikutnya pada organisasi yang dipimpinnya sebagai sistem sosial yang dinamis, kompleks dan terkadang tidak dapat diprediksi (Apriani & Zulfiani, 2020).

Gambaran kualitas autentik seorang pemimpin dalam interaksinya dengan pengikut adalah menanamkan nilai kejujuran sebagai teladan positif yang berimplikasi pada pengikut untuk melakukan hal yang sama. Ia tidak memaksakan sesuatu secara sepihak, tetapi membangun sistem nilai yang diharapkan dalam budaya yang berkembang bersama (Komariah, Sudarsyah, & Achmad, 2018). Kepemimpinan autentik mempengaruhi pengikut melalui: 1) adanya seperangkat nilai yang harus melekat pada diri mereka dan dijadikan nilai yang harus ditransformasikan menjadi pengikut menjadi nilai bersama, 2) cara komunikasi yang efektif dan empatik tentang visi dan program mereka dan dalam usaha mereka untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan hubungan antar manusia, 3) memberi contoh sebagai ciri keaslian yang paling esensial, 4) pengikut mengembangkan persepsi tentang sistem nilai yang dimiliki oleh pemimpinnya sebagai akibat dari hubungan kepemimpinan langsung atau tidak langsung, 5) pengikut

mengalami perubahan sesuai dengan visi dan misi organisasi (Apriani & Zulfiani, 2020). Tujuan penelitian ini adalah mengklasifikasi tingkat kualitas kepemimpinan autentik dengan menggunakan analisis diskriminan, sehingga diketahui variabel apa saja yang membuat pemimpin memiliki kualitas yang autentik.

Teori kualitas kepemimpinan autentik mengacu pada perilaku pemimpin yang bertindak sesuai dengan keyakinan, kekuatan, dan nilai-nilai mereka, dan memotivasi orang lain untuk melakukan hal yang sama, yang menghasilkan karyawan yang mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Teori tersebut menandakan bahwa kepemimpinan autentik dapat mengasah perilaku dan sikap pengikut yang berhubungan dengan pekerjaan yang berbeda (Hsiung, 2012).

Chadbourne (2022) menyatakan ada kebutuhan bagi para pemimpin sekolah untuk memiliki pemahaman mendalam terhadap kesadaran diri mereka dan menerapkan tindakan apa yang mereka yakini sebagai tujuan, nilai-nilai inti, sasaran, dan emosi mereka. Kerendahan hati adalah kunci autentik. Pemimpin sejati mempunyai minat yang lebih besar dalam melayani orang lain dan memberdayakan orang-orang dan pada saat yang sama dapat melihat kegagalan mereka sendiri dan berupaya untuk memperbaikinya.

Vicente (2021) mengungkapkan semakin tinggi autentik kepemimpinan, semakin banyak pengikut yang mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Pemimpin autentik mendukung karyawan dalam menetapkan tujuan mereka, mengatur pekerjaan mereka, menyoroti

kelemahan mereka, memberikan perhatian yang besar terhadap pengembangan profesional dan karier mereka, dan menawarkan nasihat bila diperlukan, dan karakteristik ini berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kepemimpinan autentik adalah tingkat pendidikan. Son, Song, & Lee (2018) dalam hasil penelitiannya menyatakan untuk memberikan informasi yang berbeda kepada anggota, pemimpin harus dapat memberikan informasi kepada anggota melalui kualitas wawasan berdasarkan berbagai pengalaman dan pengetahuan daripada ditempatkan di satu tempat. Pemimpin harus dididik melalui pendidikan pribadi agar dapat mengekspresikan diri secara jujur.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kualitas kepemimpinan autentik adalah pengalaman kerja. Hasil penelitian dari Aydoğdu & Palalar Alkan (2019) menunjukkan ada perbedaan yang signifikan antara pengalaman kerja yang berbeda dengan kualitas kepemimpinan autentik. Ada perbedaan yang signifikan antara pengalaman kerja "11-15 tahun" dan "<1 tahun". Karyawan dengan pengalaman kerja paling sedikit memandang pemimpin mereka lebih autentik daripada yang memiliki pengalaman kerja paling banyak.

Penelitian dari Aguirre (2015) membuktikan pengalaman adalah sumber pembelajaran utama yang menginformasikan pengembangan kepemimpinan autentik. Bagaimana seseorang menjadi pemimpin sejati memang membutuhkan perjalanan seumur hidup dan merupakan proses yang bergantung pada hubungan diadik antara pemimpin dan pengikutnya. Seluruh

responden merasa bahwa pengalaman memberikan dampak terbesar pada pengembangan gaya kepemimpinan mereka, dibandingkan melalui program pendidikan formal. Responden merasa bahwa pendidikan formal “berfungsi sebagai penyempurna” dan memberi mereka kata-kata untuk menggambarkan dan mengomunikasikan apa yang mereka lihat dan alami sebagai seorang pemimpin.

Fraser (2014) dalam penelitiannya menyatakan kepemimpinan autentik sebagai proses perkembangan yang berkembang dan berkembang seiring berjalannya waktu. Hal ini unik bagi setiap individu berdasarkan perasaan diri, identitas, dan sejarah mereka sendiri. Kisah atau perjalanan setiap orang menginformasikan bagaimana mereka melihat dan memahami pengalaman hidup mereka. Menjadi pemimpin yang autentik dipandang sebagai proses perubahan berkelanjutan yang berkembang seiring berjalannya waktu dan bukan merupakan sifat yang tetap.

Di satu sisi, komitmen afektif sebagai bagian indikator atau dimensi komitmen kerja juga memiliki hubungan dengan kualitas kepemimpinan autentik pada karyawan Startup bidang Edutech. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin dekat menunjukkan kepemimpinan autentik mereka kepada karyawan mereka, semakin karyawan mereka di bawah pengawasan mereka menjadi berkomitmen dalam bekerja untuk organisasi mereka (Saruksuk et al., 2022). Penelitian lain juga menunjukkan kepemimpinan autentik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

komitmen kerja pengikut dalam konteks organisasi bisnis (Hassan & Ahmed, 2011; Leroy et al., 2012).

Penelitian dari Erkanli & Ozturk Ciftci (2020) menunjukkan kepemimpinan autentik dan komitmen kerja memiliki korelasi yang kuat di antara karyawan hotel bintang empat di kota-kota di wilayah Laut Hitam Tengah dan Timur di Turki.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah di Sekolah Dasar (SD) di Kota Surakarta. Penelitian ini didasarkan pada teori kepemimpinan autentik, yang menekankan pentingnya kepemimpinan yang otentik, berkarakter, dan memberikan inspirasi kepada orang lain. Dalam kerangka berpikir ini, diasumsikan bahwa kepemimpinan autentik yang dipraktikkan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan di SD di Kota Surakarta.

Ada banyak gaya kepemimpinan yang dapat diadopsi pemimpin dalam mengatur dan mengendalikan organisasi. Ada kepemimpinan demokratis, *laissez faire*, otokratis, dan gaya kepemimpinan lainnya. Kepemimpinan aktual yang sebenarnya adalah kepemimpinan autentik dimana kepemimpinan autentik merupakan kepemimpinan yang berasal dari nilai-nilai norma kemanusiaan seperti kejujuran, keterbukaan, kepedulian, dan saling tolong menolong. Kepemimpinan autentik merupakan

kepemimpinan dasar manusia yang bisa juga diterapkan secara terintegrasi dalam gaya kepemimpinan yang sebelumnya dijelaskan.

Pemimpin yang demokratis dapat menempatkan gaya kepemimpinan autentik ketika dalam memimpin mengedepankan sikap-sikap terbuka, jujur, dan responsif. Namun, bila dalam kepemimpinan demokratis tersebut tidak mengedepankan sikap-sikap autentik dapat disebut dengan kepemimpinan yang tidak autentik.

Oleh karena itu, penelitian ini akan mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian terkait pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Tingkat pendidikan kepala sekolah dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pendidikan yang efektif. Selain itu, pengalaman kerja dan komitmen kerja juga dianggap sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam memimpin secara autentik, yaitu dengan integritas, kejujuran, dan kesadaran terhadap kebutuhan staf dan siswa. Oleh karena itu, dalam kerangka berpikir ini, akan dieksplorasi bagaimana tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja individu kepala sekolah di Kota Surakarta dapat memengaruhi kualitas kepemimpinan autentik mereka serta bagaimana variabel-variabel ini saling berhubungan dalam konteks pendidikan di SD.

Berdasarkan teori, dapat disusun kerangka berpikir sebagai berikut:

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja Secara Parsial terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik

a. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Pemimpin autentik akan mempengaruhi pengikutnya pada organisasi yang dipimpinnya sebagai sistem sosial yang dinamis, kompleks dan terkadang tidak dapat diprediksi. Oleh karena itu, pemimpin autentik yang berkualitas harus memiliki wawasan yang dapat diperoleh melalui pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap kualitas kepemimpinan autentik.

Berdasarkan teori, terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Hal ini disebabkan karena untuk memberikan informasi yang berbeda kepada anggota, pemimpin harus dapat memberikan informasi kepada anggota melalui kualitas wawasan berdasarkan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan kepala sekolah itu sendiri. Pemimpin harus dididik melalui pendidikan pribadi agar dapat mengekspresikan diri secara jujur. Oleh karena itu tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kualitas kepemimpinan autentik.

b. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi pemimpin autentik yang berkualitas dalam melaksanakan kerja

selanjutnya karena setidaknya pemimpin tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Oleh karenanya, terdapat pengaruh pengalaman kerja dengan kualitas kepemimpinan autentik.

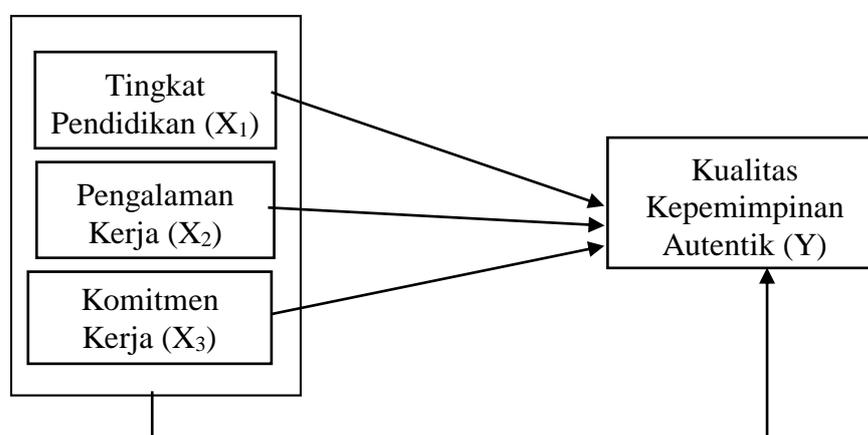
c. Pengaruh komitmen kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik

Terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Komitmen kerja meliputi dimensi komitmen afektif, komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif. Penting bagi manajer sebagai pemimpin dalam organisasi untuk menunjukkan perilaku kepemimpinan yang autentik dalam memimpin bawahan atau pengikut. Kualitas kepemimpinan autentik penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Karyawan di organisasi saat ini menginginkan sesuatu yang nyata, jujur, dan kepercayaan dari para pemimpin mereka. Kualitas kepemimpinan autentik merupakan penentu komitmen kerja. Ada efek positif dari semua proxy kepemimpinan autentik pada semua proxy komitmen kerja. Semakin pemimpin autentik dalam menangani atau mengelola karyawan semakin karyawan berkomitmen untuk tujuan organisasi. Juga, kepemimpinan autentik dapat memprediksi komitmen kerja.

2. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja Secara Simultan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik

Secara simultan, terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja terhadap kualitas kepemimpinan

otentik. Kualitas kepemimpinan autentik yang dimiliki kepala sekolah diperoleh dari tingkat pendidikan yang pernah ditempuh dan pengalaman kerja sehingga dapat menguasai tugasnya sebagai seorang kepala sekolah. Selain itu, kualitas kepemimpinan autentik membuat pemimpin menilai bagaimana dia memimpin pengikutnya. Hal ini membuat pemimpin bertindak dan memimpin sesuai dengan keyakinan dan nilai-nilainya; tidak bias dalam menganalisis informasi dan transparan dalam bertransaksi. Semua ini membuat karyawan melihat pemimpin tersebut sebagai pemimpin yang dapat diandalkan dan cenderung memiliki komitmen dalam mencapai misi dan visi organisasi. Sehingga tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen kerja secara simultan mempengaruhi kualitas kepemimpinan autentik.



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 Tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik.
 H_a Terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik.
2. H_0 Tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik.
 H_a Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik.
3. H_0 Tidak terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik.
 H_a Terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik.
4. H_0 Tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kualitas kepemimpinan autentik.
 H_a Terdapat pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kualitas kepemimpinan autentik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi. Metode ini digunakan karena penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel. Penelitian ini menghubungkan antara (a) tingkat pendidikan; (b) pengalaman kerja; (c) komitmen kerja; dan; (d) kualitas kepemimpinan autentik. Menurut Agus Irianto (2014: 133), penelitian korelasi merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara (a) tingkat pendidikan; (b) pengalaman kerja; (c) komitmen kerja; dan; (d) kualitas kepemimpinan autentik pada kepala Sekolah Dasar Negeri Kota Surakarta Tahun 2023.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Kota Surakarta. Tempat ini dipilih karena ada masalah rendahnya kualitas kepemimpinan autentik.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan antara Oktober 2020 sampai Desember 2023. Rincian pelaksanaan kegiatannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu
1	Menyusun Proposal	Oktober 2020- Februari 2021
2	Seminar Proposal	Maret 2022
3	Revisi Seminar Proposal	April- Agustus 2022
4	Menyusun Instrumen	September-November 2022
5	Uji Coba Instrumen	November 2022
6	Revisi Instrumen	November 2022
7	Pengumpulan Data	Januari 2023
8	Analisis Data	Juli 2023
9	Penyusunan Laporan	Agustus 2023
10	Ujian Tertutup	Oktober 2023
11	Ujian Terbuka	November 2023
12	Revisi Hasil Ujian	November 2023
13	Pengumpulan Laporan	Desember 2023

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah Kepala Sekolah SD di Kota Surakarta sebanyak 152 kepala sekolah. Sebaran populasi pada setiap sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Rincian Populasi

No	Sekolah	Populasi
1	Kec. Laweyan	28
2	Kec. Serengan	12
3	Kec. Pasarkliwon	27
4	Kec. Jebres	37
5	Kec. Banjarsari	48
	Jumlah	152

2. Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling acak berkluster (*cluster random sampling*). Alasan pemilihan

cluster random sampling ini berdasarkan asumsi jumlah obyek sekolah yang diteliti sangat luas (Sugiyono, 2019), kemudian administrasi pendidikan berdasarkan wilayah kecamatan, sehingga dengan adanya teknik sampling ini didapatkan pemerataan jumlah sampel untuk masing-masing wilayah sekolah.

Meskipun Kota Surakarta mungkin relatif kecil dan karakteristik kecamatannya mungkin memiliki kemiripan, penggunaan *cluster random sampling* bukan berdasarkan akreditasi atau guru penggerak juga bisa memiliki pertimbangan yang valid. Pertama, berdasarkan asumsi bahwa karakteristik tiap kecamatan serupa, menggunakan *cluster random sampling* dapat menghemat waktu, sumber daya, dan upaya yang diperlukan untuk mengumpulkan data, sehingga penelitian dapat dilakukan dengan lebih efisien. Kedua, fokus pada tingkat akreditasi sekolah atau keberadaan guru penggerak mungkin dapat menghasilkan sampel yang tidak merata atau tidak cukup representatif jika ada konsentrasi tertentu dalam beberapa kecamatan. Dengan menggunakan pendekatan *cluster random sampling*, peneliti dapat memastikan bahwa semua kecamatan memiliki peluang yang sama untuk diwakili dalam sampel, yang dapat meningkatkan validitas dan generalisabilitas hasil penelitian.

Berdasarkan rumus Slovin di atas, sebaran populasi dan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Data Sebaran Populasi dan Sampel

No	Sekolah	Populasi	Perhitungan	Sampel
1	Kec. Laweyan	28	$\frac{28}{152} \times 110$	20,26≈19
2	Kec. Serengan	12	$\frac{28}{152} \times 110$	8,68≈9
3	Kec. Pasarkliwon	27	$\frac{27}{152} \times 110$	19,54≈20
4	Kec. Jebres	37	$\frac{37}{152} \times 110$	26,78≈27
5	Kec. Banjarsari	48	$\frac{48}{152} \times 110$	34,74≈35
	Jumlah	152		110

3. Sampel

Ukuran sampel yang digunakan dihitung menggunakan rumus Slovin. Rumus perhitungan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e^2 = tingkat kesalahan

Berikut penghitungan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{152}{152 \cdot 0,05^2 + 1}$$

$$n = \frac{152}{152 \cdot 0,0025 + 1}$$

$$n = \frac{152}{0,38 + 1}$$

$$n = \frac{152}{1,38}$$

$$n = 110,1449 \approx 110$$

Dari perhitungan di atas dengan taraf kesalahan sebesar 5%, dapat diperoleh jumlah sampel penelitian sejumlah 110 kepala sekolah.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan untuk kebutuhan penelitian ini adalah data: 1) tingkat pendidikan, 2) pengalaman kerja, 3) komitmen organisasi, dan 4) kualitas kepemimpinan autentik. Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan

a. Alat Ukur Pengumpulan Data

Alat ukur pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan tingkat pendidikan kepala sekolah, mulai dari yang memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1) hingga Strata 3 (S3). Pengumpulan data dilakukan dengan menjadikan variabel tingkat pendidikan (variabel bebas X_1) menjadi bagian dari identitas responden yang akan diisi jawabannya oleh setiap kepala sekolah.

b. Definisi Konseptual

Tingkat pendidikan adalah suatu kondisi jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui pendidikan formal yang dipakai oleh pemerintah serta disahkan oleh departemen pendidikan.

c. Definisi Operasional

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang telah diikuti dan diselesaikan oleh kepala sekolah dengan indikatornya adalah jenjang pendidikan.

d. Kisi-Kisi Instrumen

Dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel tingkat pendidikan, responden diminta untuk memilih tiga pilihan jenjang pendidikan sesuai dengan pendidikan terakhir kepala sekolah, antara lain Strata 1 (S1), Strata 2 (S2), dan Strata 3 (S3).

e. Penulisan Butir Soal

Jumlah butir angket tingkat pendidikan terdiri dari 1 pernyataan.

Butir angket terlampir.

f. Uji Coba

1) Aturan skor uji coba

Aturan skor yang digunakan untuk mengumpulkan data uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Aturan Penskoran Angket Tingkat Pendidikan

No	Jawaban	Skor
1	Strata 1 (S1)	1
2	Strata 2 (S2)	2
3	Strata 3 (S3)	3

2) Responden Uji Coba

Responden uji coba ini dilakukan di SD Colomadu sejumlah 30 kepala sekolah.

3) Waktu Pelaksanaan Uji Coba

Pelaksanaan uji coba dilaksanakan di SD Colomadu pada bulan Oktober 2022.

4) Kriteria Uji Coba

a) Validitas

Butir tidak diuji validitas, karena berupa data riil latar belakang pendidikan responden.

b) Reliabilitas

Angket tidak diuji reliabilitas, karena berupa data riil latar belakang pendidikan responden.

2. Pengalaman Kerja

a. Alat Ukur Pengumpulan Data

Alat ukur pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket pengalaman kerja.

b. Definisi Konseptual

Pengalaman kerja adalah proses terbentuknya pengetahuan dan keterampilan tentang suatu pekerjaan. Lebih jelas, pengalaman kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai pengalaman yang dilalui kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sekolah.

c. Definisi Operasional

Pengalaman kerja adalah banyaknya pengalaman yang sudah dilalui oleh kepala sekolah, yang dapat membentuk keterampilan dan profesionalisme seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Indikator pengalaman kerja dibagi menjadi 2, yaitu tingkat pengetahuan dan ketrampilan, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

d. Kisi-Kisi Instrumen

Dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel pengalaman kerja digunakan 20 butir pernyataan dengan lima alternatif jawaban, yaitu tidak pernah, jarang, kadang-kadang, sering, dan selalu. Hal ini dapat dimaksudkan memberikan informasi mengenai butir-butir yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas butir. Berdasarkan definisi operasional variabel, disusun tabel kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kisi-Kisi Instrumen Pengalaman Kerja

No.	Indikator Empirik	Butir	Jumlah
1.	Tingkat pengetahuan dan ketrampilan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	10
2.	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	10
	Jumlah		20

e. Penulisan Butir Soal

Jumlah butir angket pengalaman kerja terdiri dari 20 pernyataan.

Butir angket terlampir.

f. Uji Coba

1) Aturan skor uji coba

Aturan skor yang digunakan untuk mengumpulkan data uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Aturan Penskoran Angket Pengalaman Kerja

No	Jawaban	Sifat butir	
		Positif	Negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang-kadang	3	3
4	Jarang	2	4
5	Tidak pernah	1	5

2) Responden Uji Coba

Responden uji coba ini dilakukan di SD Colomadu sejumlah 30 kepala sekolah.

3) Waktu Pelaksanaan Uji Coba

Pelaksanaan uji coba dilaksanakan di SD di Colomadu pada bulan Oktober 2022.

4) Kriteria Uji Coba

a) Validitas

Butir dinyatakan valid jika butir pernyataan memiliki nilai *sig* kurang dari nilai α (0,050).

b) Reliabilitas

Angket dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien korelasi berdasarkan rumus *Alpha Cronbach* minimal 0,6.

5) Pelaksanaan uji coba

Pelaksanaan uji coba yang telah dilaksanakan, diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Validitas

Uji validitas menggunakan metode korelasi butir dengan total. Perhitungan korelasi menggunakan rumus korelasi *product moment*. Penghitungan validitas dibantu dengan menggunakan software SPSS Versi 25. Berikut data hasil uji validitas angket pengalaman kerja:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Angket Pengalaman kerja

Butir Pernyataan	<i>Sig.</i>	α	Keterangan
1	0,000	0,050	Valid
2	0,000	0,050	Valid
3	0,000	0,050	Valid
4	0,000	0,050	Valid
5	0,000	0,050	Valid
6	0,000	0,050	Valid
7	0,000	0,050	Valid
8	0,000	0,050	Valid
9	0,000	0,050	Valid
10	0,000	0,050	Valid
11	0,000	0,050	Valid
12	0,000	0,050	Valid
13	0,000	0,050	Valid
14	0,000	0,050	Valid
15	0,000	0,050	Valid
16	0,000	0,050	Valid
17	0,000	0,050	Valid
18	0,000	0,050	Valid
19	0,000	0,050	Valid
20	0,000	0,050	Valid

Dari data yang diperoleh terdapat 20 butir pernyataan yang dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai *sig* kurang dari nilai α (0,050).

b) Reliabilitas

Uji reliabilitas butir angket menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan *software* SPSS Versi 25. Berdasarkan uji yang dilaksanakan, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* 0,962. Karena nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh lebih besar dari 0,6 dengan demikian butir dinyatakan reliabel.

3. Komitmen Kerja

a. Alat Ukur Pengumpulan Data

Alat ukur pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket komitmen kerja.

b. Definisi Konseptual

Komitmen kerja adalah merupakan hubungan antara individu pegawai dengan organisasi kerja, dimana pegawai memiliki keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja.

c. Definisi Operasional

Komitmen kerja adalah kesungguhan yang dimiliki oleh kepala sekolah terhadap sekolah yang berhubungan dengan kemauan menerima nilai serta tujuan dari sekolah, kesetiaan, dan kemauan kepala sekolah berkorban demi pencapaian tujuan sekolah. Indikator komitmen kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tiga bagian, 1) komitmen afektif, 2) komitmen keberlanjutan dan 3) komitmen normatif.

d. Kisi-Kisi Instrumen

Berdasarkan definisi operasional variabel, disusun tabel kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3.8
Kisi-Kisi Instrumen Komitmen kerja

No.	Indikator Empirik	Butir	Jumlah
1.	Komitmen afektif	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8
2.	Komitmen keberlanjutan	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	15
3.	Komitmen normatif	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	12
	Jumlah		35

e. Penulisan Butir Soal

Jumlah butir angket komitmen organisasi terdiri dari 35 pernyataan. Butir angket terlampir.

f. Uji Coba

1) Aturan skor uji coba

Aturan skor yang digunakan untuk mengumpulkan data uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Aturan Penskoran Angket Komitmen Kerja

No	Jawaban	Sifat butir	
		Positif	Negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang-kadang	3	3
4	Jarang	2	4
5	Tidak pernah	1	5

2) Responden Uji Coba

Responden uji coba ini dilakukan di SD Colomadu sejumlah 30 kepala sekolah.

3) Waktu Pelaksanaan Uji Coba

Pelaksanaan uji coba dilaksanakan di SD Colomadu pada bulan Oktober 2022.

4) Kriteria Uji Coba

a) Validitas

Butir dinyatakan valid jika butir pernyataan memiliki nilai *sig* kurang dari nilai α (0,050).

b) Reliabilitas

Angket dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien korelasi berdasarkan rumus *Alpha Cronbach* minimal 0,6.

5) Pelaksanaan uji coba

Pelaksanaan uji coba yang telah dilaksanakan, diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Validitas

Uji validitas menggunakan metode korelasi butir dengan total. Perhitungan korelasi menggunakan rumus korelasi *product moment*. Penghitungan validitas dibantu dengan menggunakan *software* SPSS Versi 25. Berikut data hasil uji validitas angket komitmen kerja:

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Angket Komitmen kerja

Butir Pernyataan	<i>sig</i>	α	Keterangan
1	0,000	0,050	Valid
2	0,000	0,050	Valid
3	0,000	0,050	Valid
4	0,000	0,050	Valid
5	0,000	0,050	Valid
6	0,000	0,050	Valid
7	0,000	0,050	Valid
8	0,000	0,050	Valid
9	0,000	0,050	Valid
10	0,000	0,050	Valid
11	0,000	0,050	Valid
12	0,000	0,050	Valid
13	0,000	0,050	Valid
14	0,000	0,050	Valid
15	0,000	0,050	Valid
16	0,000	0,050	Valid
17	0,000	0,050	Valid
18	0,000	0,050	Valid
19	0,000	0,050	Valid
20	0,000	0,050	Valid
21	0,000	0,050	Valid
22	0,000	0,050	Valid
23	0,000	0,050	Valid
24	0,000	0,050	Valid
25	0,000	0,050	Valid
26	0,000	0,050	Valid
27	0,000	0,050	Valid
28	0,000	0,050	Valid
29	0,000	0,050	Valid
30	0,000	0,050	Valid
31	0,000	0,050	Valid
32	0,000	0,050	Valid
33	0,000	0,050	Valid
34	0,000	0,050	Valid
35	0,000	0,050	Valid

Dari data yang diperoleh terdapat 35 butir pernyataan yang dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai *sig* kurang dari nilai α (0,050).

b) Reliabilitas

Uji reliabilitas butir angket menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan *software* SPSS Versi 25. Berdasarkan uji yang dilaksanakan, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* 0,980. Karena nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh lebih besar dari 0,6 dengan demikian butir dinyatakan reliabel.

4. Kualitas Kepemimpinan Autentik

a. Alat Ukur Pengumpulan Data

Alat ukur pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket kepemimpinan autentik.

b. Definisi Konseptual

Kualitas kepemimpinan autentik adalah kualitas seorang pemimpin yang mampu jujur pada dirinya sendiri dan para pengikutnya. Pemimpin autentik harus menyadari akan dirinya sendiri dan mampu menumbuhkan kesadaran diri para karyawannya untuk bekerja secara maksimal.

c. Definisi Operasional

Kualitas kepemimpinan autentik adalah kualitas kemampuan kepala sekolah yang tidak dibuat-buat atau asli untuk mempengaruhi guru atau pegawainya untuk mencapai tujuan tertentu dan situasi tertentu dengan indikator antara lain: 1) *Understanding their purpose* (memahami tujuan mereka), 2)

Practicing solid values (mempraktikkan nilai-nilai yang kokoh), 3) *Leading with heart* (memimpin dengan hati), 4) *Establishing connected relationships* (membangun hubungan yang terhubung), dan 5) *Demonstrating self-discipline* (menunjukkan disiplin diri).

d. Kisi-Kisi Instrumen

Berdasarkan definisi operasional variabel, disusun tabel kisi-kisi sebagai berikut:

Tabel 3.11
Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Autentik

No.	Indikator	Butir		Jumlah		Jumlah
		Positif	Negatif	Positif	Negatif	
1.	Memahami tujuan mereka	1, 2	3, 4	2	2	4
2.	Mempraktikkan nilai-nilai yang kokoh	5, 6	7, 8	2	2	4
3.	Memimpin dengan hati	9, 10	11, 12	2	2	4
4.	Membangun hubungan yang terhubung	13, 14	15, 16	2	2	4
5	Menunjukkan disiplin diri	17, 18	19, 20	2	2	4
	Jumlah			10	10	20

e. Penulisan Butir Soal

Jumlah butir angket Kepemimpinan autentik terdiri dari 20 pernyataan. Butir angket terlampir.

f. Uji Coba

1) Aturan skor uji coba

Aturan skor yang digunakan untuk mengumpulkan data uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12
Aturan Penskoran Angket

No	Jawaban	Sifat butir	
		Positif	Negatif
1	Sangat bagus	5	1
2	Bagus	4	2
3	Sedang	3	3
4	Jelek	2	4
5	Sangat Jelek	1	5

2) Responden Uji Coba

Responden uji coba ini dilakukan di SD Colomadu sejumlah 30 kepala sekolah.

3) Waktu Pelaksanaan Uji Coba

Pelaksanaan uji coba dilaksanakan di SD Colomadu pada bulan Oktober 2022.

4) Kriteria Uji Coba

a) Validitas

Butir dinyatakan valid jika butir pernyataan memiliki nilai *sig* kurang dari nilai α (0,050).

b) Reliabilitas

Angket dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien korelasi berdasarkan rumus *Alpha Cronbach* minimal 0,6.

5) Pelaksanaan uji coba

Pelaksanaan uji coba yang telah dilaksanakan, diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Validitas

Uji validitas menggunakan metode korelasi butir dengan total. Perhitungan korelasi menggunakan rumus

korelasi *product moment*. Penghitungan validitas dibantu dengan menggunakan software SPSS Versi 25. Berikut data hasil uji validitas angket kualitas kepemimpinan yang autentik:

Tabel 3.13
Hasil Uji Validitas Angket Kepemimpinan Autentik

Butir Pernyataan	<i>sig</i>	α	Keterangan
1	0,000	0,050	Valid
2	0,000	0,050	Valid
3	0,000	0,050	Valid
4	0,000	0,050	Valid
5	0,000	0,050	Valid
6	0,000	0,050	Valid
7	0,000	0,050	Valid
8	0,000	0,050	Valid
9	0,000	0,050	Valid
10	0,000	0,050	Valid
11	0,000	0,050	Valid
12	0,000	0,050	Valid
13	0,000	0,050	Valid
14	0,000	0,050	Valid
15	0,000	0,050	Valid
16	0,000	0,050	Valid
17	0,000	0,050	Valid
18	0,000	0,050	Valid
19	0,000	0,050	Valid
20	0,000	0,050	Valid

Dari data yang diperoleh terdapat 20 butir pernyataan yang dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai *sig* kurang dari nilai α (0,050).

b) Reliabilitas

Uji reliabilitas butir angket menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan software SPSS Versi 25.

Berdasarkan uji yang dilaksanakan, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* 0,960. Karena nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh lebih besar dari 0,6 dengan demikian butir dinyatakan reliabel.

E. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengikuti prosedur penelitian sebagai berikut:

1. Perumusan Masalah

Penelitian ini dimulai dengan langkah perumusan masalah, di mana fokus utama adalah untuk mengidentifikasi dan menjelaskan permasalahan terkait kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta dengan melakukan observasi awal. Pertanyaan penelitian pokok adalah bagaimana tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja dapat mempengaruhi kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah di Kota Surakarta.

2. Tinjauan Pustaka

Langkah ini melibatkan penelusuran literatur yang relevan. Peneliti mengeksplorasi studi-studi sebelumnya yang membahas pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja terhadap kepemimpinan autentik kepala sekolah. Tinjauan pustaka ini bertujuan untuk memahami landasan teoritis dan kerangka kerja yang mendukung penelitian ini.

3. Desain Penelitian

Pada langkah ini, peneliti akan merancang metode penelitian yang akan digunakan. Ini termasuk menentukan metode pengumpulan data, seperti survei dan wawancara, serta identifikasi populasi kepala sekolah SD di Kota Surakarta yang akan menjadi subjek penelitian. Selain itu, peneliti juga akan mengembangkan kuesioner atau alat pengumpulan data lainnya untuk mengukur variabel-variabel yang terkait.

4. Perijinan Penelitian

Peneliti melakukan pengurusan perijinan penelitian dengan menyerahkan izin penelitian dari universitas kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pemerintah Kabupaten Karanganyar untuk diteruskan kepada SD Colomadu sebagai tempat untuk melakukan uji instrumen. Peneliti juga menyerahkan surat izin penelitian kepada Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surakarta untuk diteruskan kepada SD Negeri di Kota Surakarta.

5. Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data merupakan tahap pelaksanaan penelitian. Peneliti akan melakukan survei dengan memberikan angket kepada kepala sekolah SD di Kota Surakarta. Data yang dikumpulkan mencakup informasi tentang tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen kerja, dan kualitas kepemimpinan autentik yang dinilai oleh responden.

6. Analisis Data

Setelah data terkumpul, peneliti akan menggunakan perangkat lunak statistik untuk menganalisis data tersebut. Metode statistik menggunakan uji korelasi dan regresi dengan bantuan *software* SPSS versi 25 untuk mengukur pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Hasil analisis ini memberikan gambaran tentang hubungan antar variabel tersebut.

7. Interpretasi Hasil

Setelah analisis data selesai, peneliti menginterpretasikan hasilnya. Hal ini melibatkan pemahaman sejauh mana tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja mempengaruhi kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah. Hasil penelitian ini membantu dalam menjawab pertanyaan penelitian.

8. Kesimpulan

Pada langkah ini, peneliti menyusun kesimpulan dari temuan penelitian. Kesimpulan ini merangkum hasil penelitian dan memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Peneliti juga menjelaskan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta.

9. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan, peneliti menyusun rekomendasi. Rekomendasi ini akan memberikan panduan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD berdasarkan hasil penelitian.

10. Penyusunan Laporan

Peneliti menulis laporan penelitian yang mencakup semua langkah penelitian, temuan, kesimpulan, dan rekomendasi. Laporan ini disusun dengan struktur yang jelas dan rinci.

11. Diseminasi Hasil

Hasil penelitian diterbitkan dalam bentuk jurnal terakreditasi 2 Sinta pada Jurnal Pendidikan Islam (p-ISSN: 2301-9166; e-ISSN: 2356-3877) terbit Volume 12 Nomor 2 (2023) dengan Judul “Analisis Peran Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Otentik (*Analysis of the Role of Education Level, Work Experience, and Work Commitment on the Quality of Authentic Leadership*)”.

F. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan melalui metode pengumpulan data yang digunakan mempunyai arti apabila diolah dan dianalisis. Dari awal analisa tersebut, maka akan dapat diinterpretasikan, dan selanjutnya dapat dirumuskan kesimpulan akhir dari suatu penelitian.

1. Uji Asumsi

a. Uji keacakan sampel

Uji keacakan sampel adalah salah satu uji asumsi yang digunakan untuk melihat data terdistribusi secara acak atau tidak. Dalam penelitian ini, uji keacakan sampel dilakukan dengan metode *run*

test di mana asumsi keacakan data ditunjukkan dengan signifikansi di atas 0.05. Uji ini digunakan untuk menguji keacakan sampel untuk data variabel :

- 1) Tingkat pendidikan
- 2) Pengalaman kerja
- 3) Komitmen kerja
- 4) Kualitas kepemimpinan autentik

b. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah pengujian kenormalan distribusi data. Distribusi normal yaitu bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal, yakni data memusat pada nilai rata-rata dan median. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2005:56).

Data berdistribusi normal dapat dilihat dari nilai signifikansi atau nilai probabilitas. Pedoman pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikan $< 0,05$ data tidak normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ data dikatakan normal (Basrowi dan Soenyoto, 2007:78). Uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov Smirnov. Uji normalitas dilakukan terhadap semua variabel, baik variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan

Komitmen Kerja maupun variabel terikat yaitu Kualitas Kepemimpinan Autentik. Hasil uji normalitas diperoleh dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Pocketbook for Social Sciences* (SPSS).

Uji ini digunakan untuk menguji normalitas data untuk data variabel :

- 1) Tingkat Pendidikan
- 2) Pengalaman Kerja
- 3) Komitmen kerja
- 4) Kualitas Kepemimpinan Autentik

c. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Uji linieritas dan keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan linear dan keberartian regresi atau tidak. Pada pengujian linieritas regresi, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan garis regresi tidak linier. Sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka persamaan garis regresi menunjukkan linier. Setelah diketahui distribusi bersifat linier maka dilakukan penghitungan koefisien korelasi dengan menggunakan korelasi product moment dari Karl Pearson.

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya. Untuk uji linieritas dapat digunakan teknik analisis varians/Anova, dengan nilai signifikan jika $<$

0,05 maka H_a diterima atau linieritasnya signifikan, dan jika $> 0,05$ maka H_a ditolak atau linieritasnya tidak signifikan.

Pengujian keberartian regresi dengan uji t dapat diketahui H_0 ditolak atau diterima. Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menjelaskan variable dependen. Pada uji t dapat dilihat nilai probability dan derajat kepercayaan yang telah ditentukan dalam penelitian, atau melihat t_{tabel} dan t_{hitung} . Jika nilai probability $< 0,05$ atau $\alpha = 5\%$ dan jika nilai t_{hitung} lebih tinggi dari t_{tabel} berarti menolak H_0 dan menerima H_a (Kuncoro, 2003:219).

Uji linearitas dan keberartian regresi dilakukan untuk menguji:

- 1) Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik
- 2) Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik.
- 3) Hubungan antara Komitmen Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

d. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antaravariabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah

variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana, setiap variabel independen menjadi dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih, yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya (Ghozali, 2006). Bila nilai VIF mendekati 10 maka diduga data yang dipakai mengandung penyakit multikolinearitas.

2. Uji Hipotesis

- a. Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara parsial terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023

- 1) Pengaruh Tingkat Pendidikan dengan terhadap Kepemimpinan Autentik

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik diuji dengan korelasi dan regresi tunggal. Pengujian hipotesis meliputi tiga hal yaitu uji korelasi, uji determinasi, dan regresi.

a) Uji korelasi

Teori korelasi merupakan suatu disiplin yang berfungsi untuk mengukur kekuatan satu variabel terhadap variabel lainnya guna mencapai tujuan tertentu. Dalam kaitannya dengan penelitian ini tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja sebagai satu variabel apakah berpengaruh terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD dalam menjalankan kepemimpinannya.

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik. Uji dilakukan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XY} = Koefisien korelasi

X = Tingkat Pendidikan

Y = Kualitas Kepemimpinan Autentik

N = Jumlah sampel

Pengujian signifikansi korelasi dilakukan menggunakan uji t. Korelasi dikatakan signifikan apabila nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Perhitungan t hitung dilakukan dengan rumus:

$$t = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan:

b = Koefisien regresi

β = Koefisien beta

S_b = Standart error estimate

b) Uji determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui sumbangan Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik. Indeks determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi hitung.

c) Uji regresi

Uji regresi adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang kemudian dilanjutkan mengetahui pengaruh akibat adanya hubungan. Alat uji ini juga dikenal alat uji sebab akibat dimana sebab yang terjadi pada variabel independen atau bebas akan mempengaruhi variabel terikat sebagai akibat.

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui bentuk persamaan garis regresi hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik. Uji dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

keterangan:

Y = Kualitas Kepemimpinan Autentik

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi

X₁ = Tingkat Pendidikan

2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik diuji dengan korelasi dan regresi tunggal. Pengujian hipotesis meliputi tiga hal yaitu uji korelasi, uji determinasi, dan regresi.

1) Uji korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik.

Uji dilakukan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XY} = Koefisien korelasi

X = Pengalaman Kerja

Y = Kualitas Kepemimpinan Autentik

N = Jumlah sampel

Pengujian signifikansi korelasi dilakukan menggunakan uji t.

Korelasi dikatakan signifikan apabila nilai t_{hitung} > dari t_{tabel}

pada taraf signifikansi 5%. Perhitungan t hitung dilakukan dengan rumus:

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Keterangan:

b = Koefisien regresi

β = Koefisien beta

Sb = Standart error estimate

2) Uji determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui sumbangan pengalaman kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Indeks determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi hitung.

3) Uji regresi

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui bentuk persamaan garis regresi hubungan antara pengalaman kerja dengan kualitas kepemimpinan autentik. Uji dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

keterangan:

Y = Kualitas Kepemimpinan Autentik

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi

X_1 = Pengalaman Kerja

3) Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik.

Pengaruh komitmen kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik diuji dengan korelasi dan regresi tunggal. Pengujian hipotesis meliputi tiga hal yaitu uji korelasi, uji determinasi, dan regresi.

a) Uji korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara komitmen kerja dengan kualitas kepemimpinan autentik. Uji dilakukan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XY} = Koefisien korelasi

X = Komitmen Kerja

Y = Kualitas Kepemimpinan Autentik

N = Jumlah sampel

Pengujian signifikansi korelasi dilakukan menggunakan uji t.

Korelasi dikatakan signifikan apabila nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Perhitungan t hitung dilakukan

dengan rumus:

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Keterangan:

b = Koefisien regresi

β = Koefisien beta

S_b = Standart error estimate

b) Uji determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui sumbangan komitmen kerja dengan kualitas kepemimpinan autentik. Indeks determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi hitung.

c) Uji regresi

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui bentuk persamaan garis regresi hubungan antara komitmen kerja dengan kualitas kepemimpinan autentik. Uji dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

keterangan:

Y = Kualitas Kepemimpinan Autentik

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi

X_1 = Komitmen Kerja

- b. Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara simultan terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023

Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara simultan terhadap kualitas kepemimpinan autentik diuji

dengan korelasi dan regresi ganda. Pengujian hipotesis meliputi tiga hal yaitu uji korelasi ganda, uji determinasi, dan regresi.

1) Uji korelasi ganda

Uji korelasi ganda dilakukan untuk menguji hubungan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara simultan dengan kualitas kepemimpinan autentik. Uji yang digunakan uji F. Rumus yang digunakan adalah:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F_{reg} = Harga F garis regresi

N = Jumlah sampel

m = Jumlah prediktor

R = Koefisien korelasi antara Y dengan X_1 , X_2 dan X_3

Jika $F_{regresi} > F_{tabel}$ = ada korelasi antara X_1 , X_2 dan X_3 dengan Y. Jika $F_{regresi} < F_{tabel}$ = tidak ada korelasi antara X_1 , X_2 dan X_3 dengan Y.

2) Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui sumbangan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen kerja secara simultan terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Indeks determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi hitung. Penggunaan indeks determinasi diinterpretasikan sebagai

besarnya sumbangan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen kerja secara simultan terhadap kualitas kepemimpinan autentik.

$$R_{Y(1,2)} = \sqrt{\frac{b_1 \Sigma x_1 y + b_2 \Sigma x_2 y + b_3 \Sigma x_3 y}{\Sigma y^2}}$$

Keterangan:

$R_{Y(1,2,3)}$ = Koefisien relasi antara Y dengan X_1 , X_2 dan X_3

b_1 = Koefisien prediktor X_1

b_2 = Koefisien prediktor X_2

b_3 = Koefisien prediktor X_3

$\Sigma X_1 Y$ = Jumlah produk antara X_1 dan Y

$\Sigma X_2 Y$ = Jumlah produk antara X_2 dan Y

$\Sigma X_3 Y$ = Jumlah produk antara X_3 dan Y

3) Uji regresi

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui bentuk persamaan garis regresi pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen kerja secara simultan terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Uji dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kualitas Kepemimpinan Autentik

a = Konstanta

$b_1 \dots b_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Tingkat Pendidikan

X_2 = Pengalaman Kerja

X_3 = Komitmen Kerja

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang penyebaran data atau distribusi data yang disertai dengan tabel dan grafik histogram. Data diolah dari hasil penelitian yang telah dikumpulkan melalui angket, yang meliputi empat variabel yaitu Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja dan Kualitas Kepemimpinan Autentik. Penelitian ini dilaksanakan pada Kepala SD Negeri di Kota Surakarta. Hasil pengolahan data dibantu menggunakan SPSS 25 untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan (X_1)

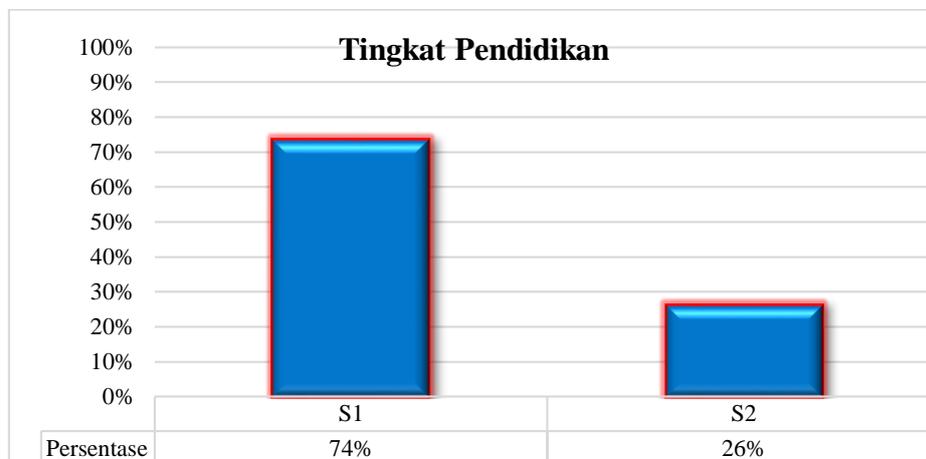
Data mengenai Tingkat Pendidikan diperoleh dari data pribadi responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 responden. Berdasarkan hasil olahan data tentang Tingkat Pendidikan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Frekuensi	%
1	S1	81	74%
2	S2	29	26%
	Jumlah	110	100%

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bahwa Tingkat Pendidikan responden terbanyak adalah S1 sebanyak 81 responden atau 74%. Untuk

lebih jelasnya, maka data di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.1
Diagram Persentase Tingkat Pendidikan

Dari gambar 4.1 di atas diketahui bahwa dari 110 Kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta ada 29 responden (26%) memiliki Tingkat Pendidikan S2 dan 81 responden (74%) memiliki Tingkat Pendidikan S1.

Langkah berikutnya adalah menentukan deskripsi dan analisis data. Deskripsi data disini dimaksudkan untuk mengetahui lebih lanjut hasil tes tentang Tingkat Pendidikan (X_1). Adapun hasil analisis dari Tingkat Pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Tes Tingkat Pendidikan

N	Valid	110
	Missing	0
Mean		1,2636
Median		1,0000
Std. Deviation		,44262
Minimum		1,00
Maximum		2,00

Berdasarkan perhitungan analisis unit di atas diperoleh nilai mean atau nilai rata-rata untuk Tingkat Pendidikan 1,26. Kemudian untuk standar deviasi untuk Tingkat Pendidikan 0,443.

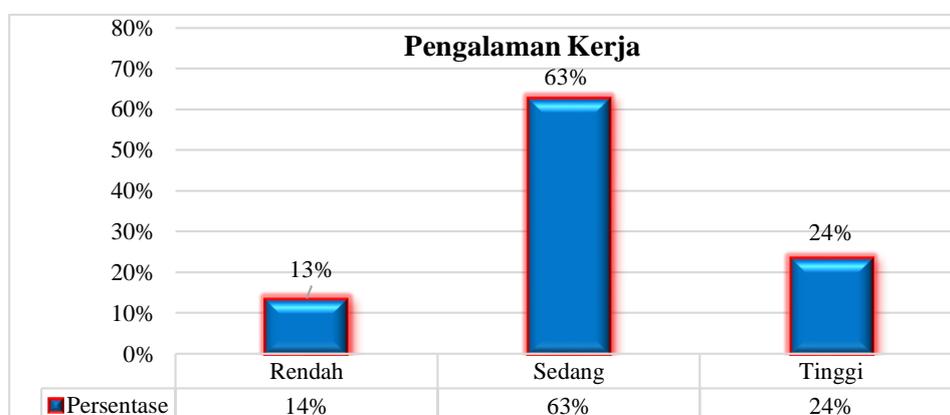
2. Pengalaman Kerja (X_2)

Data mengenai Pengalaman Kerja diperoleh dari 20 butir instrumen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 responden. Berdasarkan hasil olahan data tentang Pengalaman Kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	26 - 54	Rendah	15	13%
2	55 - 83	Sedang	69	63%
3	84 - 112	Tinggi	26	24%
	Jumlah		110	100%

Hasil perhitungan di atas bahwa responden yang menjawab tes Pengalaman Kerja dengan skor terbanyak adalah 55-83 sebanyak 69 responden atau 63%. Untuk lebih jelasnya, maka data di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.2
Diagram Persentase Pengalaman Kerja

Dari gambar 4.2 di atas diketahui bahwa dari 110 Kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta ada 15 responden (13%) memiliki Pengalaman Kerja yang rendah, 69 responden (63%) memiliki Pengalaman Kerja sedang, dan 26 kepala sekolah (24%) memiliki Pengalaman Kerja tinggi.

Langkah berikutnya adalah menentukan deskripsi dan analisis data. Deskripsi data disini dimaksudkan untuk mengetahui lebih lanjut hasil tes tentang Pengalaman Kerja (X_2). Adapun hasil analisis dari Pengalaman Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Tes Pengalaman Kerja

N	Valid	110
	Missing	0
Mean		70,9455
Median		70,0000
Std. Deviation		14,58027
Minimum		26,00
Maximum		100,00

Berdasarkan perhitungan analisis unit di atas diperoleh nilai mean atau nilai rata-rata untuk skor Pengalaman Kerja 70,95. Kemudian untuk standar deviasi untuk skor Pengalaman Kerja 14,58.

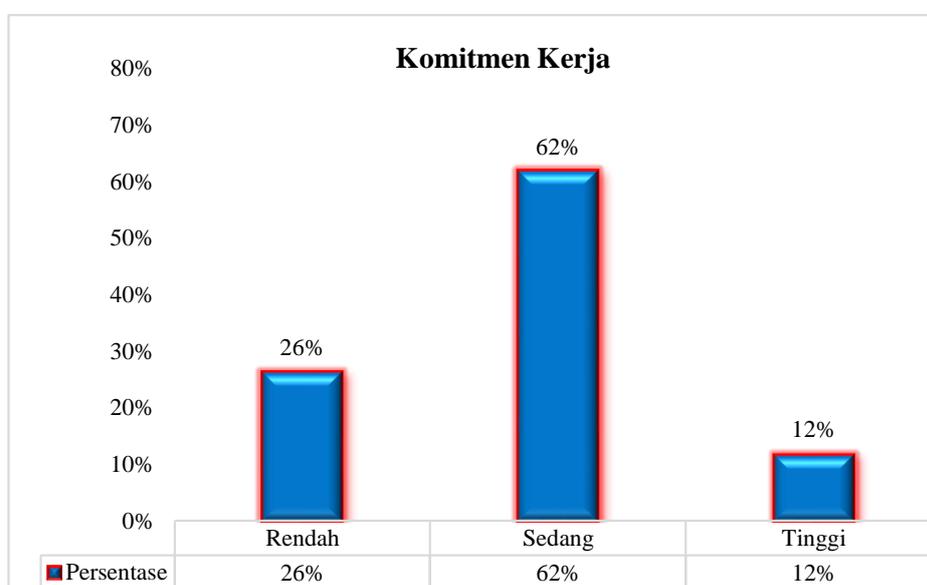
3. Komitmen Kerja (X_3)

Data mengenai Komitmen Kerja diperoleh dari 35 butir instrumen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 responden. Berdasarkan hasil olahan data tentang Komitmen Kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Komitmen Kerja

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	60,4 - 102,4	Rendah	29	26%
2	103,4 - 145,4	Sedang	68	62%
3	146,4 - 188,4	Tinggi	13	12%
	Jumlah		110	100%

Hasil perhitungan di atas bahwa responden yang menjawab tes Pengalaman Kerja dengan skor terbanyak adalah 103,4-145,4 sebanyak 68 responden atau 62%. Untuk lebih jelasnya, maka data di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.3
Diagram Persentase Komitmen Kerja

Dari gambar 4.2 di atas diketahui bahwa dari 110 Kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta ada 29 kepala sekolah (26%) memiliki Pengalaman Kerja yang rendah, 68 kepala sekolah (62%) memiliki Pengalaman Kerja sedang, dan 13 kepala sekolah (12%) memiliki Pengalaman Kerja tinggi.

Langkah berikutnya adalah menentukan deskripsi dan analisis data. Deskripsi data disini dimaksudkan untuk mengetahui lebih lanjut hasil tes tentang Komitmen Kerja (X_3). Adapun hasil analisis dari komitmen kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Tes Komitmen Kerja

N	Valid	110
	Missing	0
Mean		118,5545
Median		119,0000
Std. Deviation		23,64205
Minimum		60,00
Maximum		175,00

Berdasarkan perhitungan analisis unit di atas diperoleh nilai mean atau nilai rata-rata untuk skor Komitmen Kerja 118,554. Kemudian untuk standar deviasi untuk skor Komitmen Kerja 23,64.

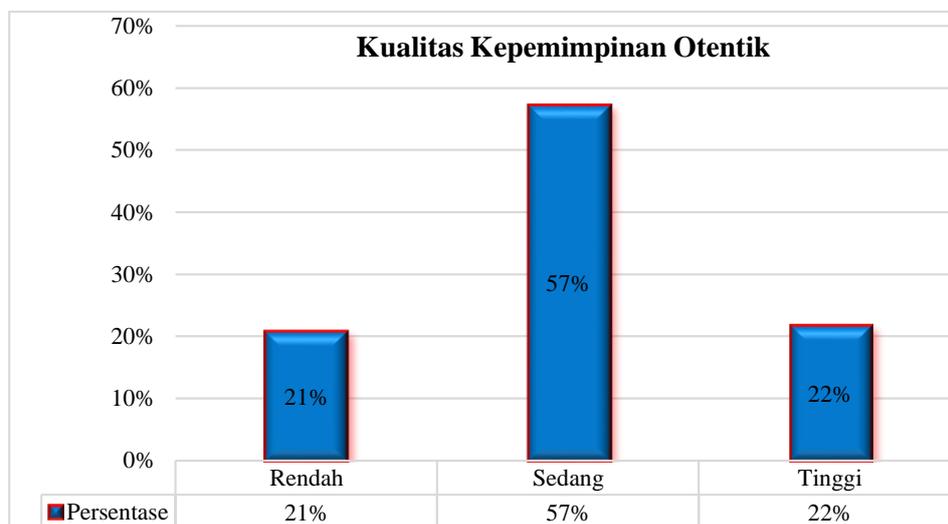
4. Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Data mengenai Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y) diperoleh dari 20 butir instrumen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 responden. Berdasarkan hasil olahan data tentang Kualitas Kepemimpinan Autentik disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kualitas Kepemimpinan Autentik

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	37 - 59	Rendah	23	21%
2	60 - 82	Sedang	63	57%
3	83 - 105	Tinggi	24	22%
Jumlah			110	100

Hasil perhitungan tersebut di atas bahwa responden yang menjawab angket Kualitas Kepemimpinan Autentik dengan skor terbanyak adalah 60 -82 sebanyak 63 responden atau 57%. Untuk lebih jelasnya, maka data di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram berikut:



Gambar 4.4
Diagram Persentase Kualitas Kepemimpinan Autentik

Dari gambar 4.3 di atas diketahui bahwa dari 110 Kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta ada 23 kepala sekolah (21%) memiliki Kualitas Kepemimpinan Autentik yang rendah, 63 kepala sekolah (57%) memiliki Kualitas Kepemimpinan Autentik sedang, dan 24 kepala sekolah (22%) memiliki Kualitas Kepemimpinan Autentik tinggi.

Langkah berikutnya adalah menentukan deskripsi dan analisis data. Deskripsi data disini dimaksudkan untuk mengetahui lebih lanjut hasil angket tentang Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y). Adapun hasil analisis dari Kualitas Kepemimpinan Autentik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Angket Kualitas Kepemimpinan Autentik

N	Valid	110
	Missing	0
Mean		71,1909
Median		70,0000
Std. Deviation		14,25553
Minimum		37,00
Maximum		100,00

Berdasarkan perhitungan analisis unit di atas diperoleh nilai mean atau nilai rata-rata untuk skor Kualitas Kepemimpinan Autentik 71,19. Kemudian untuk standar deviasi untuk skor Kualitas Kepemimpinan Autentik 14,255.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Keacakan Sampel

Uji keacakan dapat digunakan untuk melihat apakah observasi (sampel) diambil secara random atau tidak. Data bisa berbentuk kualitatif atau kuantitatif. Pada dasarnya uji keacakan ini membagi data menjadi dua kategori. Data yang sama dengan nilai rata-rata tidak diperhitungkan (dihilangkan).

Kriteria uji acak yang ditentukan adalah: (1) Sampel disimpulkan secara acak jika $r_1 < r\text{-run} < r_2$; dan (2) Sampel disimpulkan secara tidak acak jika $r\text{-run} < r_1$ atau $r\text{-run} > r_2$.

Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh data sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Uji Keacakan Sampel

	Tingkat Pendidikan (X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Komitmen Kerja (X3)	Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)
Test Value(a)	1,00(b)	70,00	119,00	70,00
Cases < Test Value	0	53	54	54
Cases >= Test Value	110	57	56	56
Total Cases	110	110	110	110
Number of Runs	1(c)	58	48	58
Z		,398	-1,530	,387
Asymp. Sig. (2-tailed)		,691	,126	,699

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa baik data tingkat pendidikan; Pengalaman kerja; Komitmen Kerja; dan Kualitas Kepemimpinan Autentik semua terbukti diambil secara acak.

2. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data untuk mengetahui apakah data setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas dilakukan terhadap semua variabel baik variabel terikat yaitu Kualitas Kepemimpinan Autentik maupun variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Komitmen Kerja kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta. Kriteria pengambilan keputusan yakni jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Hasil *uji kolmogorov smirnov* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
 Hasil Uji Normalitas Data Tingkat Pendidikan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tingkat Pendidikan (X1)	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y) S1	,052	81	,200(*)	,985	81	,487
S2	,115	29	,200(*)	,964	29	,406

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 25. Hasil uji normalitas data Tingkat Pendidikan (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar daripada 0,05 atau $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Tingkat Pendidikan berdistribusi normal.

Tabel 4.8
 Uji Normalitas Data Pengalaman Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengalaman Kerja (X2)
N		110
Normal Parameters(a,b)	Mean	70,9455
	Std. Deviation	14,58027
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,052
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,546
Asymp. Sig. (2-tailed)		,926

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 25. Hasil uji normalitas data Pengalaman Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,926 yang berarti lebih besar dari pada 0,05 atau

0,926 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Pengalaman Kerja berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Uji Normalitas Data Komitmen Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Kerja (X3)
N		110
Normal Parameters(a,b)	Mean	118,5545
	Std. Deviation	23,64205
Most Extreme Differences	Absolute	,049
	Positive	,033
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,517
Asymp. Sig. (2-tailed)		,952

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 25. Hasil uji normalitas data Komitmen Kerja (X₃) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,952 yang berarti lebih besar dari pada 0,05 atau 0,952 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Komitmen Kerja berdistribusi normal.

Tabel 4.12
Uji Normalitas Data Kualitas Kepemimpinan Autentik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)
N		110
Normal Parameters(a,b)	Mean	71,1909
	Std. Deviation	14,25553
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,052
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,578
Asymp. Sig. (2-tailed)		,892

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 25. Hasil uji normalitas data Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,892 yang berarti lebih besar dari pada 0,05 atau $0,892 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kualitas Kepemimpinan Autentik berdistribusi normal.

3. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan terikat memiliki hubungan linier atau tidak. Hal ini dilakukan untuk mengetahui dan memenuhi persyaratan model regresi, yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan garis regresi menunjukkan linier. Jika hubungan variabel bebas dan terikat telah linier, maka dapat dilakukan analisis regresi.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. Membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan 0,05
 - 1) Jika nilai *Deviation from Linearity* Sig. > 0.05 , maka ada hubungan linear yang signifikan antara variabel X dan Y.
 - 2) Jika nilai *Deviation from Linearity* Sig. < 0.05 , maka tidak ada hubungan linear yang signifikan antara variabel X dan Y.
- b. Membandingkan Nilai F hitung dengan F tabel
 - 1) Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dan Y

- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka ada tidak hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dan Y

Adapun hasil penghitungan uji linieritas dan keberartian regresi sebagai berikut:

- a. Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

1) Uji Linieritas

Linieritas model hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik Kepala SD Negeri di Kota Surakarta dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13
Uji Linieritas Hubungan Antara Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik
ANOVA Table(a)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KKO * Tingkat Pendidikan (X1)	Between Groups (Combined)	561,112	1	561,112	2,807	,097
	Within Groups	21589,879	108	199,906		
	Total	22150,991	109			

a With fewer than three groups, linearity measures for KKO * Tingkat Pendidikan (X1) cannot be computed.

Pada tabel 4.13 di atas terlihat bahwa nilai F adalah 2,807 dengan signifikansi sebesar $0,097 > 0,05$. Dengan demikian, hubungan antara tingkat pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik pada kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta bersifat linier. Artinya, semakin tinggi skor tingkat pendidikan akan menyebabkan semakin tinggi pula skor kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah, dan sebaiknya semakin

rendah skor tingkat pendidikan akan menyebabkan semakin rendah pula skor kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah.

2) Keberartian Regresi

Menghitung regresi variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y). Berdasarkan analisis korelasi dengan program SPSS 25 diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Regresi Tingkat Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,449	7,238		1,996	,048
Tingkat Pendidikan (X_1)	5,986	2,463	,186	2,430	,017

a Dependent Variable: KKO

Unstandardized Coefficients digunakan untuk menyusun persamaan dan melihat arah hubungan. Jika koefisien memiliki nilai positif maka arah hubungan positif, Jika koefisien memiliki nilai negatif maka arah hubungan negatif.

Berdasarkan tabel di atas, hasil koefisien regresi $\beta = 0,186$ dan konstanta (a) = 14,449 serta harga $t_{itung} = 2,430$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,017. Dari data tersebut diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b_1X_1, \text{ atau}$$

$$Y = 14,449 + 0,186 X_1$$

Hasil regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta/intercept (a) sebesar 14,449 berarti jika tidak ada nilai koefisien Tingkat Pendidikan maka nilai Kualitas Kepemimpinan Autentik dalam keadaan konstan adalah 14,449
- 2) Koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik sebesar 0,186 berarti Tingkat Pendidikan memiliki hubungan positif Kualitas Kepemimpinan Autentik. Jika Tingkat Pendidikannya bertambah, maka Kualitas Kepemimpinan Autentiknya juga akan bertambah. Setiap penambahan satu poin (positif atau +) pada variabel Tingkat Pendidikan maka diprediksikan akan meningkatkan nilai Kualitas Kepemimpinan Autentik sebesar 0,186. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel Tingkat Pendidikan turun satu poin maka Kualitas Kepemimpinan Autentik akan mengalami penurunan sebesar 0,186. Jadi tanda + (positif) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X_1 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel bebas (Y).

Berdasarkan tabel tersebut juga kita ketahui uji t digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel X terhadap Y . Dikatakan ada hubungan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel (0,1779). Berdasarkan hasil perhitungan uji t hubungan Tingkat

Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik diperoleh hasil t-hitung sebesar 2,430 dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$, berarti Tingkat Pendidikan berhubungan positif dan signifikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik.

b. Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

1) Uji Linieritas

Linieritas model hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik pada kepala SD Negeri di Kota Surakarta dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Uji Linearitas Hubungan Antara Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
KKO * PK	Between Groups (Combined)	14331,550	46	311,555	2,510	,000
	Linearity	6169,145	1	6169,145	49,704	,000
	Deviation from Linearity	8162,405	45	181,387	1,461	,082
Within Groups	7819,440	63	124,118			
Total	22150,991	109				

Pada tabel 4.14 di atas terlihat bahwa nilai F adalah 1,461 dengan signifikansi sebesar $0,082 < 0,05$. Dengan demikian, hubungan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta bersifat linier. Artinya, semakin tinggi skor pengalaman kerja akan menyebabkan semakin tinggi pula skor kualitas kepemimpinan

otentik kepala sekolah, dan sebaliknya semakin rendah skor pengalaman kerja akan menyebabkan semakin rendah pula skor kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah.

2) Keberartian Regresi

Menghitung regresi variabel Pengalaman Kerja (X_2) dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y). Berdasarkan analisis korelasi dengan program SPSS 25 diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Regresi Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,449	7,238		1,996	,048
PK	,402	,084	,411	4,808	,000

a Dependent Variable: KKO

Unstandardized Coefficients digunakan untuk menyusun persamaan dan melihat arah hubungan. Jika koefisien memiliki nilai positif maka arah hubungan positif, Jika koefisien memiliki nilai negatif maka arah hubungan negatif.

Berdasarkan tabel di atas, hasil koefisien regresi $\beta = 0,411$ dan konstanta (a) = 14,449 serta harga $t_{itung} = 3,144$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Dari data tersebut diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b_1X_2, \text{ atau}$$

$$Y = 14,449 + 0,411 X_2$$

Hasil regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta/intercept (a) sebesar 14,449 berarti jika tidak ada nilai koefisien Pengalaman Kerja maka nilai Kualitas Kepemimpinan Autentik dalam keadaan konstan adalah 14,449
- 2) Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik sebesar 0,411 berarti Pengalaman Kerja memiliki hubungan positif dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik. Jika Pengalaman Kerjanya bertambah, maka Kualitas Kepemimpinan Autentiknya juga akan bertambah. Setiap penambahan satu poin (positif atau +) pada variabel Pengalaman Kerja maka diprediksikan akan meningkatkan nilai Kualitas Kepemimpinan Autentik sebesar 0,411. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel Pengalaman Kerja turun satu poin maka Kualitas Kepemimpinan Autentik akan mengalami penurunan sebesar 0,411. Jadi tanda + (positif) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X_2 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel bebas (Y).

Berdasarkan tabel tersebut juga kita ketahui uji t digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel X terhadap Y . Dikatakan ada hubungan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel (0,1779).

Berdasarkan hasil perhitungan uji t hubungan Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik diperoleh hasil t-hitung sebesar 3,144 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, berarti Pengalaman Kerja berhubungan positif dan signifikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik.

c. Hubungan antara Komitmen Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

1) Uji Linieritas

Linieritas model hubungan antara Komitmen Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik pada kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17
Uji Linearitas Hubungan Antara Komitmen Kerja terhadap
Kualitas Kepemimpinan Autentik
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KKO * KK					
Between Groups (Combined)	14269,158	64	222,956	1,273	,198
Linearity	4927,967	1	4927,967	28,135	,000
Deviation from Linearity	9341,191	63	148,273	,847	,732
Within Groups	7881,833	45	175,152		
Total	22150,991	109			

Pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai F adalah 0,847 dengan signifikansi sebesar $0,732 < 0,05$. Dengan demikian, hubungan Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta bersifat linier. Artinya, semakin tinggi skor komitmen kerja akan

menyebabkan semakin tinggi pula skor kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah, dan sebaliknya semakin rendah skor komitmen kerja akan menyebabkan semakin rendah pula skor kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah.

2) Keberartian Regresi

Menghitung regresi variabel Komitmen Kerja (X_2) dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y). Berdasarkan analisis korelasi dengan program SPSS 25 diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.18
Hasil Regresi Komitmen Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,449	7,238		1,996	,048
PK	,402	,084	,411	4,808	,000

a. Dependent Variable: KKO

Unstandardized Coefficients digunakan untuk menyusun persamaan dan melihat arah hubungan. Jika koefisien memiliki nilai positif maka arah hubungan positif, Jika koefisien memiliki nilai negatif maka arah hubungan negatif.

Berdasarkan tabel di atas, hasil koefisien regresi $\beta = 0,411$ dan konstanta (a) = 14,449 serta harga $t_{hitung} = 3,144$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Dari data tersebut diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b_1X_3, \text{ atau}$$

$$Y = 14,449 + 0,411 X_3$$

Hasil regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta/intercept (a) sebesar 14,449 berarti jika tidak ada nilai koefisien Komitmen Kerja maka nilai Kualitas Kepemimpinan Autentik dalam keadaan konstan adalah 14,449
- 2) Koefisien regresi variabel Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik sebesar 0,411 berarti komitmen kerja memiliki hubungan positif dengan kualitas kepemimpinan autentik. Jika komitmen kerjanya bertambah, maka kualitas kepemimpinan autentiknya juga akan bertambah. Setiap penambahan satu poin (positif atau +) pada variabel Komitmen Kerja maka diprediksikan akan meningkatkan nilai Kualitas Kepemimpinan Autentik sebesar 0,411. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel Komitmen Kerja turun satu poin maka Kualitas Kepemimpinan Autentik akan mengalami penurunan sebesar 0,411. Jadi tanda + (positif) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X_2 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel bebas (Y).

Berdasarkan tabel tersebut juga kita ketahui uji t digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel X terhadap Y. Dikatakan ada hubungan jika nilai signifikansi

kurang dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel (0,1779). Berdasarkan hasil perhitungan uji t hubungan komitmen kerja dengan kualitas kepemimpinan autentik diperoleh hasil t -hitung sebesar 3,144 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, berarti komitmen kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kualitas kepemimpinan autentik.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bagian dari uji prasyarat atau uji asumsi dalam analisis regresi linier ganda. Tujuan uji multikolinieritas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antara variabel X dan Y . Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas berdasarkan nilai VIF dan nilai Tolerance.

a. Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF

- 1) Jika nilai $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai $VIF > 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

b. Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance

- 1) Jika Nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- 2) Jika Nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.19
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,449	7,238		1,996	,048		
Tingkat Pendidikan	5,986	2,463	,186	2,430	,017	,995	1,005
Pengalaman Kerja	,402	,084	,411	4,808	,000	,798	1,253
Komitmen Kerja	,175	,051	,289	3,395	,001	,801	1,248

a Dependent Variable: KKO

Berdasarkan tabel 4.18 dasar pengambilan keputusan uji Multikolinearitas sebagai berikut:

a. Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik menunjukkan hasil uji multikolinieritas diketahui nilai *tolerance* variabel tingkat pendidikan (X_1) yakni 0,995 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel Tingkat Pendidikan (X_1) yakni 1,005 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

b. Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik menunjukkan hasil uji multikolinieritas diketahui nilai *tolerance* variabel Pengalaman Kerja (X_2) yakni 0,798 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel Pengalaman Kerja (X_2) yakni 1,253 lebih

kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Hubungan antara Komitmen Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

Hubungan antara Komitmen Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik menunjukkan hasil uji multikolinieritas diketahui nilai *tolerance* variabel Komitmen Kerja (X_3) yakni 0,801 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel Komitmen Kerja (X_3) yakni 1,248 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

C. Uji Hipotesis

1. Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara parsial terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023
 - a. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah ada pengaruh antara Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta tahun 2023.

H_a : Ada pengaruh Tingkat Kependidikan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta tahun 2023.

Ho : Tidak ada pengaruh Tingkat Kependidikan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta tahun 2023.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment* yang dihitung dengan bantuan SPSS 25. Berikut ini tabel hasil perhitungannya:

Tabel 4.20
Uji Korelasi *Product Moment*
Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kualitas
Kepemimpinan Autentik

		Tingkat Pendidikan (X1)	Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)
Tingkat Pendidikan (X1)	Pearson Correlation	1	,159
	Sig. (2-tailed)		,017
	N	110	110
Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)	Pearson Correlation	,159	1
	Sig. (2-tailed)	,017	
	N	110	110

Sumber : output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.20 diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Tingkat Pendidikan (X_1) dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y) adalah $0,017 < 0,05$, dan nilai r_{X_1Y} sebesar $0,159 > 0,156$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi atau hubungan yang signifikan antara Tingkat Pendidikan (X_1) dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y).

Selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi (r^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam presentase. Berdasarkan analisis didapat hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4.21
 Hasil Uji Determinasi Pengaruh Antara Tingkat Pendidikan dengan
 Kualitas Kepemimpinan Autentik

Model Summary(b)					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,159(a)	,025	,016	14,13882	2,247

a Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan (X1)

b Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Uji r^2 (*r square*) didapatkan hasil sebesar 0,025 atau 2,5%, yang berarti kontribusi pengaruh Tingkat Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik sebesar 2,5% sedangkan sisanya sebesar 97,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Langkah selanjutnya adalah menghitung persamaan regresi Tingkat Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik, dengan program SPSS 25 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.22
 Hasil Regresi Tingkat Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan
 Autentik

Coefficients(a)					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,449	7,238		1,996	,048
Tingkat Pendidikan (X1)	5,986	2,463	,186	2,430	,017

a Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Dari hasil tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah $Y = 14,449 + 5,986X$. Artinya ketika Tingkat Pendidikan = 0, maka Kualitas Kepemimpinan Autentiknya = 14,449. Setiap Tingkat Pendidikan bertambah 1 skor, maka Kualitas Kepemimpinan Autentiknya bertambah 5,986.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta tahun 2023.

Ha : Ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta tahun 2023.

Ho : Tidak ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta tahun 2023.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment* yang dihitung dengan bantuan SPSS 25. Berikut ini tabel hasil perhitungannya:

Tabel 4.23
Uji Korelasi *Product Moment* Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

		Pengalaman Kerja (X2)	Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)
Pengalaman Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	,528(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	110	110
Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)	Pearson Correlation	,528(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	110	110

Berdasarkan tabel 4.23 diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Pengalaman Kerja (X₂) dengan Kualitas Kepemimpinan

Autentik (Y) adalah 0,000 <0,05, nilai r_{X_1Y} sebesar 0,528 >0,156 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi atau hubungan yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X_2) dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y).

Selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi (r^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam presentase. Berdasarkan analisis didapat hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4.24
Hasil Uji Determinasi Pengaruh Antara Pengalaman Kerja dengan
Kualitas Kepemimpinan Autentik
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528(a)	,279	,272	12,16471

a Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X_2)

b Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Uji r^2 (*r square*) didapatkan hasil sebesar 0,279 atau 27,2%, yang berarti kontribusi pengaruh Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik sebesar 27,9% sedangkan sisanya sebesar 72,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Langkah selanjutnya adalah menghitung persamaan regresi Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik, dengan program SPSS 25 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.25
 Hasil Regresi Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan
 Autentik
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,449	7,238		1,996	,048
PK	,402	,084	,411	4,808	,000

a Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Dari hasil tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah $Y = 14,449 + 0,402X$. Artinya ketika Pengalaman Kerja = 0, maka Kualitas Kepemimpinan Autentiknya = 14,449. Setiap Pengalaman Kerja bertambah 1 skor, maka Kualitas Kepemimpinan Autentiknya bertambah 0,402.

c. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah ada pengaruh Komitmen kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta tahun 2023.

Ha : Ada pengaruh Komitmen kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta tahun 2023.

Ho : Tidak ada pengaruh Komitmen kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta tahun 2023.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment* yang dihitung dengan bantuan SPSS 25. Berikut ini tabel hasil perhitungannya:

Tabel 4.26
Uji Korelasi *Product Moment* Hubungan antara Komitmen kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

		Komitmen Kerja (X3)	Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)
Komitmen Kerja (X3)	Pearson Correlation	1	,472(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	110	110
Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)	Pearson Correlation	,472(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	110	110

Berdasarkan tabel 4.26 diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Komitmen kerja (X₃) dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y) adalah $0,000 < 0,05$, nilai r_{X_1Y} sebesar $0,472 > 0,156$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi atau hubungan yang signifikan antara Komitmen kerja (X₃) dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y).

Selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi (r^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam presentase. Berdasarkan analisis didapat hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4.27
Hasil Uji Determinasi Pengaruh Antara Komitmen kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,472(a)	,222	,215	12,62824

a Predictors: (Constant), Komitmen Kerja (X3)

b Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Uji r^2 (*r square*) didapatkan hasil sebesar 0,222 atau 22,2%, yang berarti kontribusi pengaruh Komitmen kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik sebesar 22,2% sedangkan sisanya sebesar 77,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Langkah selanjutnya adalah menghitung persamaan regresi Komitmen kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik, dengan program SPSS 25 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.28
Hasil Regresi Komitmen kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,449	7,238		1,996	,048
Komitmen Kerja	,175	,051	,289	3,395	,001

a Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Dari hasil tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah $Y = 14,449 + 0,175X$. Artinya ketika Komitmen kerja = 0, maka Kualitas Kepemimpinan Autentiknya = 14,449. Setiap komitmen kerja bertambah 1 skor, maka kualitas kepemimpinan autentiknya bertambah 0,175.

2. Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara simultan terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah ada pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara simultan terhadap kualitas kepemimpinan autentik pada kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta tahun 2023.

Ha : Ada pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen kerja secara simultan terhadap kualitas kepemimpinan autentik pada kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta tahun 2023.

Ho : Tidak ada pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen kerja secara simultan terhadap kualitas kepemimpinan autentik pada kepala Sekolah SD Negeri di Kota Surakarta tahun 2023.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment* yang dihitung dengan bantuan SPSS 25. Berikut ini tabel hasil perhitungannya:

Tabel 4.29 Uji Korelasi *Product Moment* Hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik Kepala SD Negeri di Kota Surakarta

		Correlations			
		Tingkat Pendidikan (X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Komitmen Kerja (X3)	Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)
Tingkat Pendidikan (X1)	Pearson Correlation	1	-,063	-,003	,159
	Sig. (2-tailed)		,512	,978	,017
	N	110	110	110	110
Pengalaman Kerja (X2)	Pearson Correlation	-,063	1	,445(**)	,528(**)
	Sig. (2-tailed)	,512		,000	,000
	N	110	110	110	110
Komitmen Kerja (X3)	Pearson Correlation	-,003	,445(**)	1	,472(**)
	Sig. (2-tailed)	,978	,000		,000
	N	110	110	110	110
Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)	Pearson Correlation	,159	,528(**)	,472(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,000	
	N	110	110	110	110

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.29 diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Tingkat Pendidikan (X₁) dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

adalah $0,017 < 0,05$, nilai Sig. (*2-tailed*) antara Pengalaman Kerja (X_2) dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y) adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai Sig. (*2-tailed*) antara Komitmen Kerja (X_3) dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y) adalah $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara Tingkat Pendidikan (X_1) dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y), antara Pengalaman Kerja (X_2) dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y), dan antara Komitmen Kerja (X_3) dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y).

Selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi (r^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan analisis didapat hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4.30
Hasil Uji Determinasi Pengaruh Antara Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

Model Summary(b)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619(a)	,383	,365	11,35656

a Predictors: (Constant), KK, Tingkat Pendidikan (X1), PK

b Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Uji r^2 (*r square*) didapatkan hasil sebesar 0,383 atau 38,3%, yang berarti kontribusi pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja secara simultan dengan Kualitas Kepemimpinan

Autentik sebesar 38,3% sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Langkah selanjutnya menghitung persamaan regresi tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja dengan kualitas kepemimpinan autentik dengan program SPSS 25 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.31
Koefisien Regresi Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Komitmen Kerja (X_3) dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,449	7,238		1,996	,048
Tingkat Pendidikan (X_1)	5,986	2,463	,186	2,430	,017
Pengalaman Kerja (X_2)	,402	,084	,411	4,808	,000
Komitmen Kerja (X_3)	,175	,051	,289	3,395	,001

a Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Dari hasil tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah $Y = 14,449 + 5,986X_1 + 0,402X_2 + 0,175X_3$. Artinya ketika Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerjanya = 0, maka Kualitas Kepemimpinan Autentiknya = 14,449. Setiap Tingkat Pendidikan bertambah 1 skor, maka Kualitas Kepemimpinan Autentik bertambah 5,986, sedangkan setiap Pengalaman Kerja bertambah 1 skor, maka Kualitas Kepemimpinan Autentik bertambah 0,402, dan setiap Komitmen Kerja bertambah 1 skor, maka Kualitas Kepemimpinan Autentik bertambah 0,175.

D. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik Kepala SD Negeri di Kota Surakarta.

1. Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara parsial terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023
 - a. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik Kepala SD Negeri di Kota Surakarta

Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik sebesar 5,986 berarti tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Jika Tingkat Pendidikan bertambah, maka Kualitas Kepemimpinan Autentiknya juga akan bertambah. Setiap penambahan satu poin (positif atau +) pada variabel tingkat pendidikan maka diprediksi akan meningkatkan nilai kualitas kepemimpinan autentik sebesar 5,986. sebaliknya jika nilai koefisien variabel tingkat pendidikan turun satu poin maka kualitas kepemimpinan autentik akan mengalami penurunan sebesar 5,986. Jadi tanda + (positif) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X_1 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel bebas (Y)

Hasil perhitungan uji t pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik diperoleh hasil t-hitung sebesar 2,430 dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$, berarti tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Hasil penelitian ini dapat membuktikan hipotesis pertama, yang berbunyi: terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Uji r^2 (*r square*) didapatkan hasil sebesar 2,5%, yang berarti kontribusi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik sebesar 2,5% sedangkan sisanya sebesar 97,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dilihat bahwa uji hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kualitas kepemimpinan autentik. Azis & Suwatno (2019) menyatakan pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Dengan adanya tingkat pendidikan guru yang semakin tinggi, maka akan lebih dapat menerima kepemimpinan kepala sekolah untuk bersama-sama memajukan sekolah.

Kepala sekolah yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang teori-teori kepemimpinan, pengetahuan yang lebih luas tentang pendidikan, serta keterampilan analisis yang lebih baik. Hal ini memungkinkan kepala sekolah untuk lebih efektif mengambil

keputusan yang cerdas, merancang strategi pendidikan yang inovatif, dan mengelola sumber daya sekolah secara efisien.

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga seringkali memungkinkan kepala sekolah untuk berkomunikasi dengan lebih baik dan lebih efektif dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti guru, siswa, orang tua, dan staf sekolah lainnya. Kepala sekolah dapat mengartikulasikan visi pendidikan yang lebih jelas dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang isu-isu pendidikan terkini.

Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan/lembaga/instansi dan memperbaiki produktifitas perusahaan/lembaga/instansi. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, menjamin tersedianya tenaga kerja yang mempunyai keahlian yang berfikirsecara kritis. Di samping itu karyawan akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien dan efektif (Yuniarti & Suprianto, 2020).

Seorang pemimpin sepantasnya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari tingkat pendidikan bawahannya. Son, Song, & Lee (2018) menyatakan untuk memberikan informasi yang berbeda kepada anggota, pemimpin harus dapat memberikan informasi kepada anggota melalui kualitas wawasan berdasarkan berbagai pengalaman dan pengetahuan daripada ditempatkan di satu tempat. Pemimpin harus dididik melalui pendidikan pribadi agar dapat mengekspresikan diri secara jujur.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik Kepala SD Negeri di Kota Surakarta

Koefisien regresi variabel pengalaman kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik sebesar 0,402 berarti pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Jika pengalaman kerja bertambah, maka kualitas kepemimpinan autentiknya juga akan bertambah. Setiap penambahan satu poin (positif atau +) pada variabel pengalaman kerja maka diprediksi akan meningkatkan nilai kualitas kepemimpinan autentik sebesar 0,402. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel pengalaman kerja turun satu poin maka kualitas kepemimpinan autentik akan mengalami penurunan sebesar 0,402. Jadi tanda + (positif) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X_2 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel bebas (Y)

Hasil perhitungan uji t pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik diperoleh hasil t-hitung sebesar 4,808 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Hasil penelitian ini dapat membuktikan hipotesis kedua, yang berbunyi: terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Uji r^2 (*r square*) didapatkan hasil sebesar 27,9%, yang berarti kontribusi pengaruh pengalaman kerja terhadap

kualitas kepemimpinan autentik sebesar 27,9% sedangkan sisanya sebesar 72,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat dibuktikan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Hal ini seperti yang disampaikan dalam beberapa literatur yang memberikan bukti bahwa efek pemimpin autentik dapat bergantung pada karakteristik karyawan seperti keterbukaan terhadap pengalaman (Javed et al., 2018; Zhang et al., 2018). Phuong & Takahashi (2021) dalam hasil penelitiannya menyatakan manajer Vietnam bahwa dalam lingkungan positif yang diciptakan oleh pemimpin autentik, generasi yang lebih tua dapat menjadi kreatif berkat pengalaman kerja mereka yang kaya.

Pengalaman kerja sangat penting bagi seorang pemimpin dalam penentuan kebijakan. Truong, Hallinger, & Sanga (2017) mempelajari sekolah umum di Vietnam dan melaporkan bahwa pengambilan keputusan sangat bergantung pada otoritas kepala sekolah. Guru memiliki kekuasaan yang sangat terbatas, jika ada, dalam pengambilan keputusan di sekolah. Selanjutnya, guru menganggap distribusi kekuasaan yang tidak setara sebagai 'masuk akal' dan 'sah', menahan diri dari mengekspresikan ide-ide mereka di bawah gaya kepemimpinan otoriter. Nguyen, Mujtaba, & Cavico (2015) menemukan bahwa karyawan di sektor publik menunjukkan tingkat pengembangan etika yang lebih rendah daripada karyawan di

sektor swasta. Dengan kata lain, pekerja tanpa pengalaman kerja di sektor publik kurang toleran terhadap gaya kepemimpinan tidak etis yang merupakan kebalikan dari kepemimpinan autentik.

Pengalaman kerja yang luas dalam dunia pendidikan memberikan kepala sekolah pemahaman yang mendalam tentang dinamika sekolah, tantangan yang dihadapi guru dan siswa, serta berbagai kebijakan pendidikan. Pengetahuan ini membantu kepala sekolah dalam membuat keputusan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah mereka.

Pengalaman kerja membantu kepala sekolah mengembangkan keterampilan manajemen yang penting. Kepala sekolah harus mengelola berbagai aspek operasional sekolah, termasuk pengelolaan anggaran, sumber daya manusia, dan program akademik. Melalui pengalaman kerja, mereka memperoleh wawasan tentang bagaimana mengoordinasikan semua aspek ini secara efisien. Pengalaman kerja juga memungkinkan kepala sekolah untuk memahami berbagai kebutuhan dan harapan dari guru, staf, siswa, dan orang tua. Interaksi yang kaya dengan berbagai pihak di sekolah membantu kepala sekolah mengembangkan empati yang kuat dan pemahaman tentang berbagai perspektif yang ada. Hal ini sangat penting dalam membangun pengaruh yang positif dan memotivasi anggota komunitas sekolah.

Pengalaman kerja membantu kepala sekolah membangun jejaring yang kuat dalam dunia pendidikan. Melalui partisipasi dalam berbagai proyek dan organisasi, mereka dapat menghubungkan diri dengan rekan-rekan pendidikan, berbagi pengalaman, dan belajar dari praktik terbaik. Jejaring ini dapat menjadi sumber dukungan dan sumber ide dalam menjalankan tugas kepemimpinan mereka. Pengalaman kerja membentuk karakter seorang kepala sekolah. Mereka menghadapi berbagai situasi yang menguji integritas, etika, dan nilai-nilai kepemimpinan mereka. Pengalaman ini membantu mereka menjadi pemimpin yang lebih konsisten, jujur, dan bertanggung jawab.

Dari bukti-bukti di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang relevan memiliki peran penting dalam pengembangan kepemimpinan autentik seorang kepala sekolah, karena melalui pengalaman tersebut, mereka dapat memperoleh keterampilan manajemen, pengetahuan substansial, dan kemampuan komunikasi yang diperlukan untuk memimpin sekolah dengan efektif. Selain itu, pengalaman kerja juga membentuk karakter kepala sekolah, membantu mereka menjadi pemimpin yang peduli, empatik, dan mampu mengambil keputusan yang bijaksana. Namun, pengalaman tersebut harus disertai dengan nilai-nilai kepemimpinan autentik seperti integritas, kejujuran, dan keadilan agar kepala sekolah dapat memberikan dampak positif yang lebih besar kepada staf dan siswa dalam lingkungan pendidikan mereka.

c. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik Kepala SD Negeri di Kota Surakarta

Koefisien regresi variabel Komitmen kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik sebesar 0,175 berarti Komitmen kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik. Jika Komitmen kerja bertambah, maka Kualitas Kepemimpinan Autentiknya juga akan bertambah. Setiap penambahan satu poin (positif atau +) pada variabel Komitmen kerja maka diprediksi akan meningkatkan nilai Kualitas Kepemimpinan Autentik sebesar 0,175. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel Komitmen kerja turun satu poin maka Kualitas Kepemimpinan Autentik akan mengalami penurunan sebesar 0,175. Jadi tanda + (positif) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X_2 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel bebas (Y).

Hasil perhitungan uji t pengaruh Komitmen kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik diperoleh hasil t-hitung sebesar 3,395 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, berarti Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik. Hasil penelitian ini dapat membuktikan hipotesis kedua, yang berbunyi: terdapat pengaruh Komitmen kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik. Uji r^2 (*r square*) didapatkan hasil sebesar 22,2%, yang berarti kontribusi pengaruh Komitmen kerja terhadap

Kualitas Kepemimpinan Autentik sebesar 22,2% sedangkan sisanya sebesar 77,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas membuktikan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang telah menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik meningkatkan kinerja pekerja dengan mempromosikan komitmen afektif dan kreativitas individu karyawan (Ribeiro et al., 2018). Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional pekerja dengan organisasi mereka. Literatur menunjukkan bahwa, dari tiga komponen komitmen kerja (yaitu, afektif, normatif, dan instrumental), dimensi afektif memiliki implikasi yang lebih diinginkan untuk perilaku individu dalam organisasi. Keaslian pemimpin dapat menghubungkan keterikatan emosional karyawan dengan organisasi mereka, sehingga pemimpin yang autentik juga dapat menginspirasi perasaan komitmen afektif pada karyawan (Alshammari et al., 2015; Milić et al., 2017; Ribeiro et al., 2020, 2018; Semedo et al., 2019).

Ada beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang kaitan komitmen kerja dengan kualitas kepemimpinan autentik. Hasil penelitian Hassan & Ahmed (2011) menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Kualitas kepemimpinan autentik yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan perguruan tinggi dengan atasan mereka memengaruhi komitmen kerja mereka yang sama tingginya terhadap

organisasi. Responden melihat atasan mereka memimpin dengan transparansi, dengan nilai moral tinggi yang diwujudkan dalam tindakan dan keputusan mereka, dengan adil dalam memperlakukan bawahan mereka, dan dengan pemahaman yang jelas tentang kekuatan dan kelemahan mereka sendiri, yang menghubungkan niat mereka untuk tetap berkomitmen pada organisasi.

Komitmen kerja seorang pemimpin dapat digunakan untuk mendorong bawahan sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Penelitian dari Chen & Sriphon (2022) menemukan bahwa kualitas kepemimpinan autentik merupakan penentu komitmen kerja. Ada efek positif dari semua proxy kualitas kepemimpinan autentik pada semua proxy komitmen kerja. Semakin pemimpin autentik dalam menangani atau mengelola karyawan semakin karyawan berkomitmen untuk tujuan organisasi.

Kepemimpinan autentik telah muncul sebagai bidang penelitian penting di bidang perilaku organisasi dalam dekade terakhir (Blanch et al., 2021). Kepemimpinan autentik telah terbukti menjadi *antecedent* penting dari komitmen afektif (Milić et al., 2017; Ribeiro et al., 2020; Semedo et al., 2019). Oleh karena itu, kepala sekolah harus memastikan lingkungan kerja yang kondusif dan positif, sehingga guru akan meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaannya, dan pada gilirannya, meningkatkan kualitas lembaga pendidikan (Aziz, Asimiran, Abdullah, & Omar, 2022).

Kualitas kepemimpinan autentik dianggap paling sesuai untuk berbagai organisasi. Bagi seorang pekerja, kesesuaian yang dibutuhkan tidak hanya dengan pemimpin, tapi juga dengan lingkungan organisasi agar tercipta perasaan nyaman selama bergabung dengan organisasi tersebut. Perasaan nyaman dan terikat dengan organisasi ini bisa memperkuat kontrak psikologis pekerja, yang pada gilirannya akan memunculkan komitmen (Saruksuk et al., 2022).

Komitmen kerja menunjukkan dedikasi seorang kepala sekolah terhadap misi pendidikan sekolah mereka. Ketika seorang kepala sekolah memiliki komitmen yang kuat terhadap pendidikan dan perkembangan siswa, mereka akan lebih cenderung untuk berinvestasi waktu, energi, dan sumber daya dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Ada beberapa manfaat kepemimpinan autentik kepala sekolah yang berkomitmen dalam bekerja. Komitmen kerja membantu menjaga fokus seorang kepala sekolah pada kepentingan jangka panjang sekolah. Pendidikan adalah upaya jangka panjang, dan kepemimpinan autentik membutuhkan visi yang kuat untuk masa depan. Seorang kepala sekolah yang berkomitmen akan tetap berpegang pada visi dan nilai-nilai sekolah dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan. Komitmen kerja juga menciptakan budaya sekolah yang positif. Ketika seorang kepala sekolah menunjukkan komitmen kepada staf, siswa, dan orang tua, hal ini

memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam lingkungan pendidikan. Kepemimpinan autentik melibatkan membangun pengaruh yang kuat dengan semua anggota komunitas sekolah, dan komitmen kerja merupakan fondasi dari pengaruh yang kuat ini.

Komitmen kerja membantu melewati masa-masa sulit. Kepemimpinan sekolah seringkali menghadapi tantangan dan hambatan yang kompleks. Seorang kepala sekolah yang memiliki komitmen yang kuat akan lebih mampu mengatasi tantangan ini dengan tekad dan ketekunan, sehingga menjaga kualitas kepemimpinan autentik mereka. Komitmen kerja juga menciptakan teladan bagi staf dan siswa. Seorang kepala sekolah yang komited kepada tugasnya akan memberikan contoh etos kerja yang positif dan semangat belajar yang tak kenal lelah. Ini memotivasi staf dan siswa untuk mengikuti jejak pemimpin mereka dalam mencapai prestasi terbaik.

Secara keseluruhan, komitmen kerja seorang kepala sekolah berperan sentral dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan autentik. Dedikasi, fokus, budaya positif, ketekunan, dan teladan yang ditunjukkan oleh seorang kepala sekolah yang berkomitmen untuk bekerja merupakan fondasi kuat dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan berdampak positif dalam sekolah mereka.

2. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja Secara Simultan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023

Nilai r^2 yang dihasilkan dari variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Komitmen Kerja (X_3) terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y) adalah $r^2 = 38,3\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara simultan memberikan sumbangan atau kontribusi kepada kualitas kepemimpinan autentik sebesar 38,3%, sedangkan sisanya 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. H_a berbunyi: “Terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Komitmen kerja secara simultan terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik”.

Arah pengaruh (*slope*) variabel pertama dalam model ini adalah antara tingkat pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa arah pengaruh (*slope*) Tingkat pendidikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik menunjukkan positif yang dibuktikan dengan hasil uji korelasi *product moment* dengan nilai 0,159 dan signifikansi 0,017. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan meningkatkan kualitas kepemimpinan autentik pada kepala sekolah yang bersangkutan. Setelah dilakukan

pengujian data empiris menunjukkan positif signifikan. Hasil pengujian tersebut mengandung makna bahwa tingkat pendidikan menentukan kualitas kepemimpinan autentik pada kepala sekolah.

Arah (*slope*) pengaruh variabel kedua yaitu pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik menunjukkan adanya pengaruh positif yang dibuktikan dengan hasil uji korelasi *product moment* dengan nilai 0,528 dan signifikansi 0,000. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kualitas kepemimpinan autentik pada kepala sekolah yang bersangkutan.

Arah (*slope*) pengaruh variabel ketiga yaitu pengaruh antara Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan hasil uji korelasi *product moment* dengan nilai 0,472 dan signifikansi 0,000. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi komitmen kerja, maka akan meningkatkan kualitas kepemimpinan autentik pada kepala sekolah yang bersangkutan.

Penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen kerja terhadap kualitas kepemimpinan autentik secara parsial telah banyak dilakukan walaupun belum ada penelitian yang mengkaji secara simultan. Beberapa jenis penelitian melaporkan efektivitas kualitas kepemimpinan autentik untuk masalah manajemen (Hannah et al., 2011; Laschinger & Fida, 2014; Leroy et al., 2015, 2012). Di mana kualitas pemimpin autentik dalam organisasi ditemukan

memiliki kontrol atas diri melalui kesadaran diri, transparansi, dan mempraktikkan moralitas diri di tempat kerja (Banks et al., 2016; George, 2003; Walumbwa et al., 2008) melalui pendidikan dan pengalaman (Ekowati & Shuairidi, 2021). Lebih lanjut, Ekowati & Shuairidi (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan autentik adalah prediktor komitmen yang positif dan signifikan.

Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja adalah tiga faktor kunci yang secara simultan berpengaruh positif dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik seorang kepala sekolah. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi seringkali memberikan kepala sekolah landasan pengetahuan yang lebih kuat tentang teori-teori kepemimpinan, praktik-praktik manajemen, dan isu-isu pendidikan. Pendidikan yang baik juga membantu mereka dalam memahami perspektif global yang luas, yang dapat diterapkan dalam mengelola sekolah secara lebih efektif.

Selanjutnya, pengalaman kerja membantu mempraktikkan dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan. Melalui pengalaman, seorang kepala sekolah dapat menghadapi berbagai tantangan yang muncul dalam kehidupan nyata dan belajar untuk mengambil keputusan yang bijak, mengatasi konflik, dan mengelola berbagai aspek operasional sekolah. Pengalaman juga memungkinkan mereka untuk mengembangkan keterampilan interpersonal yang kritis dalam membangun pengaruh yang kuat dengan guru, siswa, dan orang tua.

Namun, komitmen kerja adalah kunci dalam menghubungkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan kualitas kepemimpinan autentik. Kepala sekolah yang memiliki komitmen yang kuat terhadap pendidikan dan perkembangan siswa akan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman untuk menjalankan peran kepemimpinan mereka dengan dedikasi dan semangat. Komitmen kerja menciptakan motivasi untuk terus memperbaiki diri, menjaga fokus pada tujuan jangka panjang, dan menjalankan tanggung jawab kepemimpinan dengan integritas dan etos kerja yang positif.

Secara simultan, tingkat pendidikan yang tinggi memberikan dasar pengetahuan, pengalaman kerja menyediakan peluang praktik, dan komitmen kerja memberikan motivasi dan semangat. Kombinasi ketiga faktor ini membantu menciptakan kepala sekolah yang mampu memimpin dengan autentik, yaitu dengan memadukan pemahaman teoritis yang kuat, keterampilan praktis yang teruji, serta dedikasi dan semangat untuk mencapai hasil terbaik dalam dunia pendidikan. Kualitas kepemimpinan autentik ini berdampak positif dalam memajukan mutu pendidikan dan perkembangan siswa di sekolah mereka.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika masing-masing faktor (tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja) dianalisis secara terpisah, semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah di tahun tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa setiap faktor memiliki peran penting dalam pengembangan kepemimpinan autentik.
2. Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023. Temuan ini mengungkapkan bahwa ketika faktor-faktor ini digabungkan atau dianalisis secara simultan, mereka masih memiliki pengaruh positif dan signifikan yang kuat terhadap kualitas kepemimpinan autentik. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor-faktor ini memiliki dampak holistik yang positif pada kemampuan kepala sekolah dalam mempraktikkan kepemimpinan autentik di lingkungan sekolah.

3. Hasil kesimpulan ini memiliki kebaruan (*novelty*) dalam konteks bahwa temuan ini menggambarkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah SD di Kota Surakarta Tahun 2023. Kebaruan terletak pada pendekatan holistik yang mengkombinasikan ketiga faktor ini dalam satu analisis, memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kepemimpinan autentik. Temuan ini memiliki relevansi praktis dalam pengembangan kebijakan pendidikan dan program pelatihan kepemimpinan yang dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah, serta dalam peningkatan mutu pendidikan di daerah tersebut, menjadikannya kontribusi penting dalam literatur kepemimpinan dan pendidikan.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dijelaskan implikasi penelitian yang meliputi implikasi teoretis dan implikasi praktis. Implikasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Teoretis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah teruji kebenarannya, menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan autentik Kepala SD Negeri di Kota Surakarta dapat dilakukan dengan cara:

- a. Meningkatkan tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan menunjukkan derajat pendidikan yang diperoleh secara melalui pendidikan dengan jenjang pendidikan S1 dan S2 (Chaerudin et al., 2020). Pada jenjang pendidikan S1 merupakan bekal kemampuan awal seseorang menjadi guru dan kemudian memperoleh jabatan tambahan sebagai kepala sekolah. Seorang pemimpin sepantasnya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari tingkat pendidikan bawahannya (Son, Song, & Lee, 2018). Untuk memberikan informasi yang berbeda kepada anggota, pemimpin harus dapat memberikan informasi kepada anggota melalui kualitas wawasan berdasarkan berbagai pengalaman dan pengetahuan daripada ditempatkan di satu tempat.
- b. Meningkatkan pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Susanto, 2020). Pengalaman kerja dapat menjadi solusi kepala sekolah dalam mengatasi masalah, dimana dengan pengalaman, kepala sekolah dapat menyelesaikan karena memiliki pengalaman dengan masalah yang sama. Pengalaman kerja dapat memberikan dukungan kepercayaan diri untuk menentukan dan melaksanakan kebijakan-kebijakan sekolah.
- c. Meningkatkan komitmen kerja. Komitmen kerja dipandang sebagai sebuah nilai dimana individu akan memikirkan pekerjaan dan organisasinya, memberikan segala usaha demi tercapainya tujuan organisasi (Nur, 2020). Kualitas kepemimpinan autentik merupakan

penentu komitmen kerja (Chen & Sriphon, 2022). Penerapan komitmen kerja dalam kualitas kepemimpinan autentik akan meningkatkan dukungan dari guru-guru di sekolah. Hal ini disebabkan dengan komitmen kerja yang baik, maka semua guru di lingkungan sekolah akan merasa yakin dalam melaksanakan setiap kebijakan kepala sekolah, dengan demikian akan memperbaiki kinerja kepemimpinan kepala sekolah.

- d. Secara simultan meningkatkan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja. Kualitas kepemimpinan autentik yang dimiliki kepala sekolah diperoleh dari tingkat pendidikan yang pernah ditempuh dan pengalaman kerja sehingga dapat menguasai tugasnya sebagai seorang kepala sekolah. Selain itu, kualitas kepemimpinan autentik membuat pemimpin menilai bagaimana dia memimpin pengikutnya. Hal ini membuat pemimpin bertindak dan memimpin sesuai dengan keyakinan dan nilai-nilainya (Chaerudin et al., 2020); tidak bias dalam menganalisis informasi dan transparan dalam bertransaksi. Semua ini membuat karyawan melihat pemimpin tersebut sebagai pemimpin yang dapat diandalkan dan cenderung memiliki komitmen dalam mencapai misi dan visi organisasi.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini telah membuktikan bahwa tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), dan komitmen kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kepemimpinan

otentik Kepala SD (Y), sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja menjadi faktor-faktor penting dalam upaya meningkatkan kualitas kepemimpinan autentik Kepala SD.

Kualitas kepemimpinan autentik menggambarkan apa yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya dari penerapan kepemimpinan autentik dimilikinya. Selain itu, kepala sekolah yang memiliki tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen kerja yang tinggi, dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan autentik kepala sekolah dan akan berdampak pada penyelenggaraan pendidikan sekolah yang lebih baik.

Pendidikan yang baik memberikan pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip kepemimpinan dan strategi yang efektif, sedangkan pengalaman kerja yang beragam memberikan wawasan praktis dan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika sekolah. Selain itu, komitmen kerja yang tinggi menunjukkan kepercayaan dan dedikasi yang kuat untuk memimpin dengan integritas, kejujuran, dan kepedulian terhadap perkembangan siswa dan staf sekolah.

Dengan demikian, tingkat pendidikan yang tinggi, pengalaman kerja yang luas, dan komitmen kerja yang kuat secara simultan berperan penting dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan autentik Kepala sekolah. Dalam kombinasi, faktor-faktor ini memperkuat kemampuan Kepala sekolah dalam menginspirasi, memotivasi, dan memimpin dengan contoh yang autentik, menciptakan iklim sekolah yang positif, dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

C. Saran

Mengacu pada hasil penelitian ini, maka saran-saran diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini memberikan saran kepada kepala sekolah untuk meningkatkan penguasaan wawasan atas kepemimpinan, baik demokratis, otoriter, maupun autentik agar dalam melakukan kepemimpinan dapat menyesuaikan kebutuhan yang dibutuhkan saat mengkoordinasi bawahan. Penguasaan wawasan kepemimpinan dapat dilakukan dengan mempelajari karakteristik bawahan dan kemudian menemukan cara mengatasi dan menyelesaikan perilaku-perilaku bawahan sehingga pada akhirnya mudah melakukan koordinasi dan mengajak untuk mencapai tujuan sekolah.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini memberikan saran kepada guru untuk turut memperhatikan dan mendukung tujuan, visi serta misi sekolah. Guru juga harus dapat memberikan kualitas layanan pendidikan dengan sebaik-baiknya sehingga kenyataan yang diterima dalam memperoleh pendidikan melebihi dari harapan.

3. Bagi Komite Sekolah

Hasil penelitian ini memberikan masukan kepada komite sekolah untuk merencanakan dan melaksanakan proses evaluasi rutin terhadap kualitas kepemimpinan Kepala sekolah. Ini dapat melibatkan evaluasi kinerja, umpan balik dari staf dan siswa, serta penilaian terhadap praktek

kepemimpinan autentik yang dilakukan oleh Kepala sekolah. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk memberikan umpan balik konstruktif dan identifikasi area pengembangan yang perlu diperhatikan.

4. Bagi pegawai

Pegawai hendaknya memiliki kepekaan yang sensitive dalam menyiapkan kelengkapan sarana prasarana pembelajaran sehingga kegiatan pelayanan pembelajaran baik kepada guru, maupun siswa dapat berjalan dengan lancar. Pegawai dapat memberikan dukungan kualitas pelayanan pendidikan sebagaimana harapan masyarakat yaitu mudah, cepat, dan transparan.

5. Bagi Yayasan Pendidikan

Yayasan pendidikan sebaiknya mempertimbangkan untuk meningkatkan program pelatihan dan pendidikan kepemimpinan bagi calon kepala sekolah SD, dengan fokus pada aspek-aspek pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen kerja. Dengan demikian, mereka dapat mendukung perkembangan kepala sekolah yang memiliki latar belakang pendidikan yang kuat, pengalaman kerja yang relevan, dan komitmen yang tinggi untuk menghasilkan kepemimpinan autentik yang berdampak positif pada mutu pendidikan di sekolah-sekolah yang mereka kelola.

6. Bagi Ketua Kepala Kementerian Agama Kota Surakarta, Propinsi Jawa Tengah

Kepala Kemenag, hendaknya melakukan pengawalan terhadap penyelenggaraan pendidikan di madrasah serta mengevaluasi ketersediaan

sarana prasarana serta memperhatikan kualitas sumber daya manusia, baik itu tenaga guru maupun non kependidikan serta kualitas komunikasi antara sekolah maupun masyarakat (komite sekolah).

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Asuncion, S. B., Lazaro, J. R., Magallanes, T., & Nimfa, C. C. (2021). The Effect of Educational Attainment, Length of Work Experience on the Self-Efficacy of Teachers and Employees. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 3(2), 16–28. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i2.258>
- Agarwal, P. (2016). Redefining the Organizational Citizenship Behaviour. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(5), 956–984. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2014-0826>
- Agnes. (2020). *Untuk Apa Aku Mengenal Pendidikan?* Bogor: Guepedia.
- Aguirre, S. J. (2015). The Lived Experiences of Authentic Leaders: A Phenomenological Study Exploring What Defining Experiences Informed Their Development into Authentic Leaders. United States of America: George Washington University.
- Agustina, E., Syechalad, M. N., & Hamzah, A. (2019). Pengaruh Jumlah Penduduk, Tingkat Pengangguran dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kemiskinan di Provinsi Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 4(2), 265–283. <https://doi.org/10.24815/jped.v4i2.13022>
- Ajepri, F., Vienti, O., & Rusmiyati, R. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 130–149. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>
- Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018(687849), 1–10. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Alamsyah, M., Ahmad, S., & Harris, H. (2020). Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 183–187. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.19>
- Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M., & Haridy, S. (2021). The Relationship Between Leadership Styles and Organisational Innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 338–370. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0339>
- Alharbi, I. B. A. (2021). Innovative Leadership: A Literature Review Paper. *Open Journal of Leadership*, 10(03), 214–229. <https://doi.org/10.4236/ojl.2021.103014>
- Alilyyani, B. (2022). The Effect of Authentic Leadership on Nurses' Trust in

- Managers and Job Performance: A Cross-Sectional Study. *Nursing Reports (Pavia, Italy)*, 12(4), 993–1003. <https://doi.org/10.3390/nursrep12040095>
- Alshammari, A., Almutairi, N., & Thuwaini, S. F. (2015). Ethical Leadership: The Effect on Employees. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 108–116. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p108>
- Alshathry, S., Clarke, M., & Goodman, S. (2017). The Role of Employer Brand Equity in Employee Attraction and Retention: a Unified Framework. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(3), 413–431. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2016-1025>
- Amegayibor, G. K. (2021). Leadership Styles and Employees' Performance: A Case of Family-owned Manufacturing Company, Cape Coast. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 3(2), 149–164. <https://doi.org/10.35912/ijfam.v3i2.624>
- Apriani, F., & Zulfiani, D. (2020). Women's Leadership in Southeast Asia: Examining the Authentic Leadership Implementation Potency. *Policy & Governance Review*, 4(2), 116–127. <https://doi.org/10.30589/pgr.v4i2.275>
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Banyumas: Penerbit CV. Pena Persada.
- Arisandy, M. R. (2015). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. *E-Journal Katalogis*, 3(8), 149–156.
- Arnold, J. (2018). Creating an Optimal Employee Experience: How to Engineer an Environment Geared to the Needs of Your Most Important Customers. *HR Magazine*, 63(5), 76–81.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 421–449. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Aydođdu, B., & Palalar Alkan, D. (2019). The Effect of Authentic Leadership on Intrinsic Motivation of Millennial Engineers Working in Information Technology (IT) Sector. *Journal of Business Research - Turk*, 11(3), 1503–1517. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.686>
- Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal*

- Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246–253.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>
- Aziz, N. A. A., Asimiran, S., Abdullah, A., & Omar, R. (2022). Teachers' Perceptions of Authentic Leadership and Job Satisfaction: A Pilot Study. *Special Education*, 2(43), 1217–1229.
- Badrianto, Y., Pratiwi, R., Ernawati, A., Hutar, A. N. R., Putra, A. D., Manafe, M. W. N., ... Sululing, S. (2021). *Mengelola SDM Produktif dan Unggul*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Balasubramaniam, V., Salamzadeh, Y., Richardson, C., & Plakhin, A. (2021). The Impact of Leadership Style on Ethical Decision-Making, the Moderating Role of Strategic Thinking: a study among Malaysian Managers. *SHS Web of Conferences*, 116, 00056. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202111600056>
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy-The Exercise Of Control*. New York: W.H. Freeman and Co.
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *Leadership Quarterly*, 27(4), 634–652. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.006>
- Başaran, R., & Kiral, E. (2022). The Relationship Between Authentic Leadership and Work Engagement. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 7(2), 351–365. <https://doi.org/10.33200/ijcer.767560>
- Basuki, B. (2020). Evaluasi dan Supervisi Standar Kepala Sekolah dalam Peningkatan Proses Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Guru*, 1(2), 76–87. <https://doi.org/10.47783/jurpendigu.v1i2.166>
- Bird, J. J., Wang, C., Watson, J., & Murray, L. (2012). Teacher and Principal Perceptions of Authentic Leadership: Implications for Trust, Engagement, and Intention to Return. *Journal of School Leadership*, 22(3), 425–461. <https://doi.org/10.1177/105268461202200302>
- Blanch, J., Gil, F., Rodriguez, A., & Antino, M. (2021). Authentic Leadership and Innovation: The Mediating Role of Affective and Cognitive Integration, and Engagement in Work Teams. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 19(01), 2140004. <https://doi.org/10.1142/S0219877021400046>
- Budiharto, S. (2016). Pengembangan Kepemimpinan Otentik (Konseptualisasi,

- Pengukuran, dan Implementasinya dalam Organisasi). *Temu Ilmiah Nasional Himpunan Psikologi Indonesia*. Jakarta: Himpunan Psikologi Indonesia.
- Calista, A. (2021). Komitmen Guru Honor SD Negeri Terhadap Kinerja Guru di Kota Sekayu (Pendekatan Afektif, Kontinu dan Normatif). *Adminika*, 7(1), 132–150.
- Cascio, W. F. (2014). Leveraging Employer Branding, Performance Management and Human Resource Development to Enhance Employee Retention. *Human Resource Development International*, 17(2), 121–128. <https://doi.org/10.1080/13678868.2014.886443>
- Caza, A., & Jackson, B. (2011). Authentic leadership. In A. Bryman, D. Collinson, K. Grint, B. Jackson, & M. Uhl-Bien (Eds.), *The Sage Handbook of Leadership* (pp. 352–363). London: Sage Publication Ltd.
- Chadbourne, D. (2022). Who Are You? A Study of Authentic Leadership in Action (Amerika Serikat: University of Maine). Amerika Serikat: University of Maine. Retrieved from <https://digitalcommons.library.umaine.edu/etd/3592>
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak.
- Chen, J. K. C., & Sriphon, T. (2022). Authentic Leadership, Trust, and Social Exchange Relationships under the Influence of Leader Behavior. *Sustainability*, 14(10), 5883. <https://doi.org/10.3390/su14105883>
- Choiriyah, S., Soegito, S., & Roshayanti, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Semarang Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 6(2), 142–157. <https://doi.org/10.26877/jmp.v6i2.1995>
- Darmawan, D., & Ariyanto, K. (2018). Kepemimpinan: Analisis Kualitas Kepala SMA Negeri Plus Provinsi Riau. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*. <https://doi.org/10.24014/ijiem.v1i2.6648>
- DuBrin, A. J. (2022). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills* (10th ed.). Boston, Massachusetts, USA: Cengage Learning, Inc.
- Ekowati, D., & Shuairidi, F. (2021). Authentic Leadership Education: An empirical discussion from Pakistani higher education. *Research Square*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-461177/v1>
- Emmett, J., Schrah, G., Schrimper, M., & Wood, A. (2020). *Organization Practice: COVID-19 and the Employee Experience: How Leaders can Seize the Moment*. Chicago, IL, USA: McKinsey & Company.

- Erkanli, H., & Ozturk Ciftci, D. (2020). Mediating Role of the Positive Psychological Capital on the Relation between the Authentic Leadership Style and Employees Work Engagement: An Applied Study on Hospitality Industry. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 461–478. <https://doi.org/10.20409/berj.2020.261>
- Esema, N. (2021). *Catatan Kisah Hidupku, Sabar Dan Setia Dalam Perjuangan Demi Mencapai Cita-Cita*. Yogyakarta: Deepublish.
- Febriansyah, A. C., Naser, A., & Husin, R. (2020). Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Disiplin Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Tanjung Karang. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 1(02), 43–52. <https://doi.org/10.24967/jmms.v1i02.511>
- Feng-I, F. (2016). School Principals' Authentic Leadership and Teachers' Psychological Capital: Teachers' Perspectives. *International Education Studies*. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n10p245>
- Fraser, S. (2014). *Authentic Leadership in Higher Education: Influencing the Development of Future Leaders*. Australia: St. John Fisher College.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *Leadership Quarterly*, 16(3), 343–372. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.003>
- George, B. (2003). *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. San Francisco: Jossey-Bass.
- George, B. (2018). *Lead True: Authentic Leadership Rediscovered*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School.
- Gerstner, W.-C., König, A., Enders, A., & Hambrick, D. C. (2013). CEO Narcissism, Audience Engagement, and Organizational Adoption of Technological Discontinuities. *Administrative Science Quarterly*, 58(2), 257–291. <https://doi.org/10.1177/0001839213488773>
- Gustiawan, W. (2019). The Theories of Leadership: A Review of Papers. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 11(1), 65–72.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hannah, S. T., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2011). Relationships between Authentic Leadership, Moral Courage, and Ethical and Pro-Social Behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 21(4), 555–578. <https://doi.org/10.5840/beq201121436>

- Harefa, D., & Telaumbanua, T. (2020). *Belajar Berpikir dan Bertindak Secara Praktis dalam Dunia Pendidikan : Kajian untuk Akademis*. Padang: Insan Cendekia Mandiri.
- Harsanto, B. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Operasi Konsep, Batang Tubuh Ilmu dan Industri 4.0*. Jakarta: Kencana.
- Hartini, S. (2012). Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 1(3), 331–344.
- Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic Leadership, Trust and Work Engagement. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 6(3), 164–170. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1075160>
- Hayuningtyas, D. R. I., & Helmi, A. F. (2015). Peran Kepemimpinan Otentik terhadap Work Engagement Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 1(3), 167–179. <https://doi.org/10.22146/gamajop.8814>
- Hopkins, M. M., & O’Neil, D. A. (2015). Authentic Leadership: Application to Women Leaders. *Frontiers in Psychology*, 6(959), 1–5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00959>
- Hsiung, H. H. (2012). Authentic Leadership and Employee Voice Behavior: A Multi-Level Psychological Process. *Journal of Business Ethics*, 107, 349–361. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1043-2>
- Hutahaean, W. S. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Iqbal, A. M. (2017). The Educational Background Of Imams And Its Contribution To Their Recognition As Religious Leaders: The Case Of Indonesian Muslim Community In The Netherlands. *Islam Realitas: Journal of Islamic & Social Studies*, 3(1), 21–37. https://doi.org/10.30983/islam_realitas.v3i1.209
- Itam, U., & Ghosh, N. (2020). Employee Experience Management. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 11(2), 39–49. <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2020040103>
- Javed, B., Rawwas, M. Y. A., Khandai, S., Shahid, K., & Tayyeb, H. H. (2018). Ethical leadership, trust in leader and creativity: The mediated mechanism and an interacting effect. *Journal of Management and Organization*, 24(3), 388–405. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.56>
- Jaya, I. G. A. P. A. D., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, dan Loyalitas Karyawan Berpengaruh Terhadap Promosi Jabatan pada

- Prime Plaza Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1028–1048. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p11>
- Johnson, S. L. (2019). Authentic Leadership Theory and Practical Applications in Nuclear Medicine. *Journal of Nuclear Medicine Technology*, 47(3), 181–188. <https://doi.org/10.2967/jnmt.118.222851>
- Jones, A., & Shideh, R. (2020). Leadership Structure and Practices in Organizations and the Development of a New Leadership Sustainable Model. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 14(8), 91–102.
- Kanto, M., & Rapanna, P. (2017). *Filsafat Manajemen*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Kasa, M. D., Shamsuddin, M. F., Mohd Yaakob, M. F., Yusof, M. R., & Mohd Sofian, F. N. R. (2020). Exploring the Influence of a Principal's Internalized Moral Perspective towards Teacher Commitment in Malaysian Secondary Schools. *Journal of Education and E-Learning Research*, 7(3), 323–333. <https://doi.org/10.20448/journal.509.2020.73.323.333>
- Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2006). A Multicomponent Conceptualization of Authenticity: Theory and Research. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 38, pp. 283–357). San Diego, CA: Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(06\)38006-9](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(06)38006-9)
- Kiral, E. (2018). Psychometric properties of work engagement scale in Turkey sample: Application in teachers. II. *International Education Research and Teacher Education Congress*. Turkey: Kuşadası.
- Komariah, A. (2014). Authentic Leadership Kepala Sekolah Dalam Menanamkan Sistem Nilai. *Administrasi Pendidikan*, VIII(229), 194–200.
- Komariah, A. (2016). Authentic Leadership Behavior in Madrasah Aliyah in Tasikmalaya Regency Aan Komariah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(3), 407. <https://doi.org/10.15575/jpi.v1i3.685>
- Komariah, A., Sudarsyah, A., & Achmad, D. (2018). *Kepemimpinan Autentik: Riset Implementasi Manajemen Perubahan*. Bandung: Alfabeta.
- Kotzé, M., & Nel, P. (2017). Personal Factor Effects on Authentic Leadership. *Journal of Psychology in Africa*, 27(1), 47–53. <https://doi.org/10.1080/14330237.2016.1268291>
- Krisna, M. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan di PT Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Kulkarni, M. M., & Mohanty, D. V. (2022). An Experiential Study on Drivers of

- Employee Experience. *International Journal of Management and Humanities*, 8(12), 1–7. <https://doi.org/10.35940/ijmh.L1508.0781122>
- Kusumaputri, E. S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Laiho, M., Saru, E., & Seeck, H. (2022). “It’s the Work Climate that Keeps Me Here”: the Interplay Between the HRM Process and Emergent Factors in the Construction of Employee Experiences. *Personnel Review*, 51(2), 444–463. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2020-0663>
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 739–753. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.804646>
- Leroy, H., Anseel, F., Gardner, W. L., & Sels, L. (2015). Authentic Leadership, Authentic Followership, Basic Need Satisfaction, and Work Role Performance: A Cross-Level Study. *Journal of Management*, 41(6), 1677–1697. <https://doi.org/10.1177/0149206312457822>
- Leroy, H., Palanski, M. E., & Simons, T. (2012). Authentic Leadership and Behavioral Integrity as Drivers of Follower Commitment and Performance. *Journal of Business Ethics*, 107(3), 255–264. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1036-1>
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). The “Point” of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291–307. <https://doi.org/10.1002/job.589>
- Mahadevan, J., & Schmitz, A. P. (2020). HRM as an Ongoing Struggle for Legitimacy. *Baltic Journal of Management*, 15(4), 515–532. <https://doi.org/10.1108/BJM-10-2018-0368>
- Mashudi, I. (2021). *Dampak Komitmen dan Budaya Mutu terhadap Kinerja Guru*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Matangui, J. H. (2009). *Kamus Sinonim*. Jakarta: Grasindo.
- Mburu, L. N. (2020). Significance of Authenticity in Developing a Successful Leadership Practice. *African Research Journal of Education and Social Sciences*, 7(1), 108–116.
- Milić, B., Grubić-Nešić, L., Kuzmanović, B., & Delić, M. (2017). The influence of authentic leadership on the learning organization at the organizational level: The mediating role of employees’ affective commitment. *Journal of East European Management Studies*, 22(1), 9–38. <https://doi.org/10.5771/0949-6181-2017-1-9>

- Mulyadi. (2007). *Balanced Scorecard*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa, E. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munian, S., & Hasan, S. (2020). Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar dengan Komitmen Kerja dalam kalangan Guru Sekolah Rendah di Daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i6.434>
- Naguib, H. M., & Naem, A. E.-H. M. A. (2018). The Impact of Transformational Leadership on the Organizational Innovation. *International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 5(1), 4337–4343. <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v5i1.15>
- Nguyen, L. D., Mujtaba, B. G., & Cavico, F. J. (2015). Business ethics development of working adults: A study in Vietnam. *Journal of Asia Business Studies*, 9(1), 33–53. <https://doi.org/10.1108/JABS-05-2013-0027>
- Ningsih, Y. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Solok. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1), 59–68. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss1/58>
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and Practice* (5th ed.). Sage: Thousand Oaks, CA.
- Northouse, P. G. (2019). *Introduction to Leadership: Concepts and Practice* (5th ed.). Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Nur, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja Dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 134–150. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i2.559>
- Oke, A., Munshi, N., & Walumbwa, F. O. (2009). The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities. *Organizational Dynamics*, 38(1), 64–72. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2008.10.005>
- Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 174–179. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976>
- Phuong, T. H., & Takahashi, K. (2021). The impact of authentic leadership on employee creativity in Vietnam: a mediating effect of psychological contract and moderating effects of subcultures. *Asia Pacific Business Review*, 1–24. <https://doi.org/10.1080/13602381.2021.1847467>

- Purwanto, N. (2014). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Puspita, R. (2018). Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*. <https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4732>
- Rahayu, S., Kurniati, I., Suryani, I., Wahidin, D., & Muchtar, H. (2022). Hakikat Kepemimpinan dan Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan. *Eduprof: Islamic Education Journal*, 4(2), 187–198. <https://doi.org/10.47453/eduprof.v4i2.141>
- Rajak, B., & Pandey, M. (2017). Exploring the relationship between Job Commitment and Job Satisfaction through a Review of Literature. *Management Insight - The Journal of Incisive Analysers*, 13(1), 74–79. <https://doi.org/10.21844/mijia.v13i01.8372>
- Rakhma, M. T., Nur Fadhilah, S. N., Zhillani, F. M., & Yulianita, N. (2022). Gaya Kepemimpinan dalam Dilema Etis. *Jurnal Common*, 6(1), 43–59. <https://doi.org/10.34010/common.v6i1.7458>
- Ribeiro, N., Duarte, A. P., Filipe, R., & Torres de Oliveira, R. (2020). How Authentic Leadership Promotes Individual Creativity: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 27(2), 189–202. <https://doi.org/10.1177/1548051819842796>
- Ribeiro, N., Gomes, D., & Kurian, S. (2018). Authentic leadership and performance: The mediating role of employees' affective commitment. *Social Responsibility Journal*, 14(1), 213–225. <https://doi.org/10.1108/SRJ-06-2017-0111>
- Ridianto, R. (2023). Pengaruh Pengalaman dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur). *Jurnal STIA Bengkulu: Committe to Administration for Education Quality*, 9(2), 151–162. <https://doi.org/10.56135/jsb.v9i2.111>
- Riyadi, A. (2020). *Pengembangan Masyarakat Desa Terpadu Berbasis Potensi Lokal*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Rusdiana, & Jahari, J. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Yayasan Darul Hikam.
- Saparwati, M. (2012). Pengalaman Kepala Ruang dalam Mengelola Ruang Rawat Inap di RSUD Ambarawa. *Jurnal Gizi Dan Kesehatan*, 4(2), 71–78.
- Saruksuk, M., Nurdin Hidayat, & Lutfia, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Kesejahteraan Afektif terhadap Komitmen Afektif Karyawan Startup Bidang Edutech. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(2),

560–578. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0302.17>

- Schuh, S. C., Zhang, X., & Tian, P. (2013). For the Good or the Bad? Interactive Effects of Transformational Leadership with Moral and Authoritarian Leadership Behaviors. *Journal of Business Ethics*, *116*(3), 629–640. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1486-0>
- Semedo, A. S., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2019). Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An empirical study in Cape Verde. *European Business Review*, *31*(3), 337–351. <https://doi.org/10.1108/EBR-01-2018-0034>
- Semuel, H., Siagian, H., & Octavia, S. (2017). The Effect of Leadership and Innovation on Differentiation Strategy and Company Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *237*, 1152–1159. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.171>
- Shamir, B., & Eilam, G. (2005). “What’s your story?” A life-stories approach to authentic leadership development. *Leadership Quarterly*, *16*(3), 395–417. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.005>
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., ... Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Son, J., Song, T. G., & Lee, K. J. (2018). A Study on the Effects of Authentic Leadership on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: Focus on Military Organization Behavior. *Journal of Korean Society for Quality Management*, *46*(3), 569–592. <https://doi.org/https://doi.org/10.7469/JKSQM.2018.46.3.569>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Speicher, L. L., & Francis, D. (2023). Improving Employee Experience: Reducing Burnout, Decreasing Turnover and Building Well-being. *Clinical Gastroenterology and Hepatology*, *21*(1), 11–14. <https://doi.org/10.1016/j.cgh.2022.09.020>
- Sriyana. (2020). *Perubahan Sosial Budaya*. Malang: Literasi Nusantara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, D. (2021). *Kebijakan Pengelolaan Perikanan Tangkap Skala Kecil*. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Suryana, S. (2019). Pentingnya Kecerdasan Emosi bagi Kepemimpinan yang Efektif di Era Milenial Revolusi 4.0. *Jurnal Inspirasi*.

<https://doi.org/10.35880/inspirasi.v10i1.72>

- Susanto, Y. (2020). *Integritas Auditor Pengaruhnya Dengan Kualitas Hasil Audit*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syaefudin, S., & Santoso, S. (2018). Tipologi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembentukan Karakter Cinta Damai Siswa SMP Piri 1 Yogyakarta. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 47–67. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.31-03>
- Syaifuddin, Yusniar, Lubis, F. R. A., Anggraeni, D., & Nasib. (2023). *Memahami Faktor Penentu dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Syamsunardi, & Syam, N. (2020). *Pendidikan Karakter Keluarga dan Sekolah*. Makassar: Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia.
- Tasmara, T. (2004). *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Taufik, A., Faizin, & Irawan, A. (2021). *Pengelolaan Mutu Sekolah: Bintang Pustaka*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Toor, S.-R., & Ofori, G. (2009). Ethical Leadership: Examining the Relationships with Full Range Leadership Model, Employee Outcomes, and Organizational Culture. *Journal of Business Ethics*, 90(4), 533–547. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0059-3>
- Truong, T. D., Hallinger, P., & Sanga, K. (2017). Confucian values and school leadership in Vietnam: Exploring the influence of culture on principal decision making. *Educational Management Administration and Leadership*, 45(1), 77–100. <https://doi.org/10.1177/1741143215607877>
- Tucker, E. (2020). Driving Engagement with the Employee Experience. *Strategic HR Review*, 19(4), 183–187. <https://doi.org/10.1108/SHR-03-2020-0023>
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Vicente, C. F. de O. (2021). Authentic Leadership Influence on Work Engagement of Remote and Non-Remote Employees Through the Mediating Effect of Work-Family Balance.
- Wahyudi, A. (2019). *Bisnis dan Kewirausahaan*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- 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>

- Widayat. (2014). Pengaruh Diklat dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Business & Management Journal*, 11(1), 63–79.
- Widiansyah, A. (2017). Peran Ekonomi dalam Pendidikan dan Pendidikan dalam Pembangunan Ekonomi. *Cakrawala: Jurnal Humaniora Universitas Bina Sarana Informatika*, 17(2), 207–215. <https://doi.org/10.31294/jc.v17i2.2612>
- Winbaktianur, W., & Sutono, S. (2019). Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 10(1), 71–78. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v10i1.830>
- Wu, C.-M., & Chen, T.-J. (2019). Inspiring Prosociality in Hotel Workplaces: Roles of Authentic Leadership, Collective Mindfulness, and Collective Thriving. *Tourism Management Perspectives*, 31(July 2019), 123–135. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.04.002>
- Yaghoubi, M., Seresht, B. F., Agha-Ahmadi, G., & Taghi-Pourian, M. J. (2022). Job Commitment Model (as Part of Professional Ethics) in Employees of Public Organizations. *International Journal of Ethics & Society (IJES)*, 3(4), 33–43. <https://doi.org/10.52547/ijethics.3.4.33>
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(1), 38–48. <https://doi.org/10.1177/1548051811429352>
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 4(1), 11–19.
- Yusup, M. (2022). The Concept of Leadership in Traditional and Modern. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 2(1), 41–49.
- Zakiah, A., Khusniyah, Z., Mahanani, S., Erianti, S., & Fithriyani. (2023). *Buku Ajar Manajemen SI Keperawatan Jilid I*. Jakarta: Mahakarya Citra Utama.
- Zeni Mandraguna, R., & Supriadi, A. (2020). Kepemimpinan Autentik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Menengah Swasta. *Edum Journal*, 3(2), 147–160. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v3i2.72>
- Zhang, J., Song, L. J., Wang, Y., & Liu, G. (2018). How authentic leadership influences employee proactivity: the sequential mediating effects of psychological empowerment and core self-evaluations and the moderating role of employee political skill. *Frontiers of Business Research in China*, 12(5), 1–21. <https://doi.org/10.1186/s11782-018-0026-x>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
ANGKET TINGKAT PENDIDIKAN

KATA PENGANTAR PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu, Karanganyar
di Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ba'da salam semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayahNya kepada kita semua.

Sehubungan try out penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada Kepala SD Kota Surakarta Tahun 2022” maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu Kepala Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kecamatan Colomadu untuk mengisi butir tes dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan masing-masing.

Keterbukaan Bapak/Ibu Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Colomadu, Karanganyar sangat saya harapkan. Atas bantuan serta partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Karanganyar, Oktober 2022

Hormat Saya

Nur Hidayah

KATA PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuisisioner
Lampiran : Satu Berkas
Kepada Yth. : Bapak/ Ibu, Saudara/I Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kota
Surakarta

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ba'da salam semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayahNya kepada kita semua.

Sehubungan penelitian disertasi saya yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Autentik pada Kepala SD Kota Surakarta" maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kota Surakarta untuk mengisi butir tes dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan masing-masing.

Keterbukaan Bapak/Ibu Kepala Sekolah Dasar di Kota Surakarta sangat saya harapkan. Atas bantuan serta partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Karanganyar, _____

Hormat Saya


Nur Hidayah

Nama Responden = _____

Kepala Sekolah di SD = _____

Tingkat Pendidikan* = S1

S2

S3

* Beri tanda (√) dalam kolom jawaban ()

Lampiran 1.1 Angket Tingkat Pendidikan

Nama Responden = _____
Kepala Sekolah di SD = _____
Tingkat Pendidikan* = S1
S2
S3

* Beri tanda (√) dalam kolom jawaban ()

LAMPIRAN 2
ANGKET PENGALAMAN KERJA

Lampiran 2.1 Angket Pengalaman Kerja Sebelum Uji Coba

Petunjuk Pengisian Tes

- Bacalah dan fahami setiap pernyataan butir tes, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam pengisian tes.
- Jawablah pernyataan tes dengan memberi tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri masing-masing dengan pilihan sebagai berikut:
 - TP : Tidak Pernah
 - J : Jarang
 - K : Kadang-kadang
 - SR : Sering
 - SL : Selalu

Selamat Mengerjakan

No.	Pernyataan	Pilihan				
		TP	J	K	SR	SL
1.	Saya menguasai tupoksi sebagai kepala sekolah.					
2.	Saya mempelajari pedoman kerja.					
3.	Saya memberikan supervisi akademik yang sesuai dengan PP Mendikbud RI No. 15 Tahun 2018.					
4.	Saya mengajak guru untuk menyusun perangkat pembelajaran di awal tahun pelajaran.					
5.	Saya menyusun Rencana Kerja Sekolah (RKS)					
6.	Saya menyiapkan program supervisi sesuai dengan pedoman					
7.	Saya melakukan pembinaan guru dalam program supervisi berpedoman kepada buku kerja kepala sekolah dalam melaksanakan tupoksi					
8.	Saya memberikan bimbingan khusus kepada guru yang mengalami masalah dalam pembelajaran					
9.	Saya melakukan penilaian kinerja guru sesuai dengan arahan pengawas sekolah.					
10.	Saya menyusun Laporan Hasil Penilaian Kinerja sesuai dengan masukan dari pengawas sekolah.					
11.	Saya menggunakan berbagai metode dalam melaksanakan supervisi akademik.					
12.	Saya mendelegasikan sebagian tugas dan kewenangan kepada wakil kepala sekolah sesuai dengan bidangnya.					
13.	Saya mendorong guru untuk menggunakan TIK dalam pembelajaran.					
14.	Saya menempelkan berbagai slogan yang dapat menginspirasi guru dan siswa di kelas.					
15.	Saya melengkapi berbagai fasilitas (perangkat keras dan lunak) dalam melaksanakan manajemen					

No.	Pernyataan	Pilihan				
		TP	J	K	SR	SL
	sekolah.					
16.	Saya menyediakan media komunikasi dan media sosial agar terhubung dengan guru, siswa, dan orang tua siswa.					
17.	Saya melibatkan guru dalam pengambilan keputusan penting sekolah/ madrasah.					
18.	Saya memberikan tugas kepada guru melakukan pengembangan profesionalisme guru.					
19.	Saya mengelola sarana prasarana sekolah dengan meminta guru yang bertugas bagian sarpras untuk melakukan inventaris.					
20.	Saya melakukan penelitian tindakan sekolah.					

Uji Validitas Pengalaman Kerja

Correlations

Pengalaman Kerja (X2)

PK_1	Pearson Correlation	,714(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_2	Pearson Correlation	,750(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_3	Pearson Correlation	,862(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_4	Pearson Correlation	,712(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_5	Pearson Correlation	,719(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_6	Pearson Correlation	,812(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_7	Pearson Correlation	,789(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_8	Pearson Correlation	,732(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_9	Pearson Correlation	,804(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_10	Pearson Correlation	,744(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_11	Pearson Correlation	,720(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_12	Pearson Correlation	,701(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_13	Pearson Correlation	,765(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_14	Pearson Correlation	,776(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

PK_15	Pearson Correlation	,752(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_16	Pearson Correlation	,741(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_17	Pearson Correlation	,761(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_18	Pearson Correlation	,807(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_19	Pearson Correlation	,795(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
PK_20	Pearson Correlation	,761(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pengalaman Kerja (X2)	Pearson Correlation	1
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 2.3 Hasil Uji Reliabilitas Angket Pengalaman Kerja (X₂)

Reliability

Scale: Uji Reliabilitas Instrumen Pengalaman Kerja (X₂)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Excluded(a)	0	,0
Total	30	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	20

Lampiran 2.4 Angket Pengalaman Kerja Setelah Uji Coba

Petunjuk Pengisian Tes

- Bacalah dan fahami setiap pernyataan butir tes, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam pengisian tes.
- Jawablah pernyataan tes dengan memberi tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri masing-masing dengan pilihan sebagai berikut:
 - TP : Tidak Pernah
 - J : Jarang
 - K : Kadang-kadang
 - SR : Sering
 - SL : Selalu

Selamat Mengerjakan

No.	Pernyataan	Pilihan				
		TP	J	K	SR	SL
1.	Saya menguasai tupoksi sebagai kepala sekolah.					
2.	Saya mempelajari pedoman kerja.					
3.	Saya memberikan supervisi akademik yang sesuai dengan PP Mendikbud RI No. 15 Tahun 2018.					
4.	Saya mengajak guru untuk menyusun perangkat pembelajaran di awal tahun pelajaran.					
5.	Saya menyusun Rencana Kerja Sekolah (RKS)					
6.	Saya menyiapkan program supervisi sesuai dengan pedoman					
7.	Saya melakukan pembinaan guru dalam program supervisi berpedoman kepada buku kerja kepala sekolah dalam melaksanakan tupoksi					
8.	Saya memberikan bimbingan khusus kepada guru yang mengalami masalah dalam pembelajaran					
9.	Saya melakukan penilaian kinerja guru sesuai dengan arahan pengawas sekolah.					
10.	Saya menyusun Laporan Hasil Penilaian Kinerja sesuai dengan masukan dari pengawas sekolah.					
11.	Saya menggunakan berbagai metode dalam melaksanakan supervisi akademik.					
12.	Saya mendelegasikan sebagian tugas dan kewenangan kepada wakil kepala sekolah sesuai dengan bidangnya.					
13.	Saya mendorong guru untuk menggunakan TIK dalam pembelajaran.					
14.	Saya menempelkan berbagai slogan yang dapat menginspirasi guru dan siswa di kelas.					
15.	Saya melengkapi berbagai fasilitas (perangkat keras dan lunak) dalam melaksanakan manajemen					

No.	Pernyataan	Pilihan				
		TP	J	K	SR	SL
	sekolah.					
16.	Saya menyediakan media komunikasi dan media sosial agar terhubung dengan guru, siswa, dan orang tua siswa.					
17.	Saya melibatkan guru dalam pengambilan keputusan penting sekolah/ madrasah.					
18.	Saya memberikan tugas kepada guru melakukan pengembangan profesionalisme guru.					
19.	Saya mengelola sarana prasarana sekolah dengan meminta guru yang bertugas bagian sarpras untuk melakukan inventaris.					
20.	Saya melakukan penelitian tindakan sekolah.					

LAMPIRAN 3
ANGKET KOMITMEN KERJA

Lampiran 3.1 Angket Komitmen Kerja Sebelum Uji Coba

Petunjuk Pengisian Tes

- Bacalah dan fahami setiap pernyataan butir tes, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam pengisian tes.
- Jawablah pernyataan tes dengan memberi tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri masing-masing dengan pilihan sebagai berikut:
 - TP : Tidak Pernah
 - J : Jarang
 - K : Kadang-kadang
 - SR : Sering
 - SL : Selalu

Selamat Mengerjakan

No.	Pernyataan	Pilihan				
		TP	J	K	SR	SL
1.	Saya melakukan Evaluasi Diri Sekolah					
2.	Saya bekerja sesuai peraturan).					
3.	Saya mengerahkan usaha melebihi yang diharapkan melakukan program supervisi untuk membantu kesuksesan pekerjaan.					
4.	Saya melakukan pengawasan guru untuk memajukan pelayanan sekolah ini dengan sungguh-sungguh.					
5.	Saya menunaikan semua yang menjadi kebutuhan sekolah ini.					
6.	Saya melakukan tugas memimpin sebagai kepala sekolah karena ada penghargaan yang pantas yang diberikan.					
7.	Saya melakukan tugas kepala sekolah sampai sisa karir saya di sekolah ini.					
8.	Saya melakukan tugas kepala sekolah untuk mengatasi masalah yang terjadi di sekolah karena masalah sekolah menjadi permasalahan saya juga.					
9.	Saya melakukan tugas kepala seolah karena menjadi bagian keluarga pada sekolah ini.					
10.	Saya melakukan pemeriksaan lingkungan sekolah karena bertanggungjawab melakukan pengelolaan sekolah sesuai dengan tugas sekolah.					
11.	Saya melakukan pemeriksaan kompetensi guru karena bertanggungjawab melakukan pembinaan guru untuk mencapai tujuan sekolah ini.					
12.	Saya menghindari konflik dengan melakukan penegakan kedisiplinan dengan siapapun dalam menjalankan tugas.					

No.	Pernyataan	Pilihan				
		TP	J	K	SR	SL
13.	Saya melakukan pengorbanan tenaga untuk sekolah ini karena telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
14.	Saya melakukan perbaikan fasilitas sekolah karena belum banyak memberi kontribusi bagi sekolah ini.					
15.	Saya melakukan tugas supervisor sebagai kepala sekolah					
16.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur.					
17.	Saya menerapkan standar kerja sesuai yang ditetapkan sekolah ini sehingga hasilnya memuaskan.					
18.	Saya menjalankan tugas kepala sekolah dengan penuh ketulusan.					
19.	Saya memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas.					
20.	Saya bekerja sesuai dengan peraturan jam kerja.					
21.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan / tepat waktu.					
22.	Saya mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu.					
23.	Saya melakukan pendekatan secara langsung dengan para guru dalam menghadapi masalah internal sekolah.					
24.	Saya melakukan pelatihan internal untuk membentuk sikap mandiri dalam melaksanakan tugas.					
25.	Saya mengatasi persoalan yang dihadapi guru.					
26.	Saya melakukan pengorbanan tenaga dan pikiran untuk mencintai jabatan sebagai pengabdian sehingga bekerja serius.					
27.	Saya melakukan pengorbanan waktu mencintai jabatan kepala sekolah dengan melakukan pekerjaan ini secara total.					
28.	Saya melakukan pengawasan untuk menjaga reputasi kerja sebagai pimpinan.					
29.	Saya melakukan evaluasi diri untuk menunjukkan reputasi dengan melakukan pemberian motivasi kerja kepada teman sejawat.					
30.	Saya memberikan penghargaan bagi yang memiliki minat mengembangkan sekolah ini					
31.	Saya mengembangkan ide dalam pekerjaan.					
32.	Saya mengembangkan metode kerja					
33.	Saya mencari solusi atas persoalan guru dalam menjalankan tugas.					
34.	Saya mencari solusi atas persoalan sekolah.					
35.	Saya melakukan penilaian kinerja guru untuk kejelasan kesempatan untuk promosi bagi setiap pegawai.					

Lampiran 3.2 Hasil Uji Validitas Angket Komitmen Kerja (X₃)

Data Try Out Komitmen Kerja

Respon- den	Butir																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Resp_1	4	2	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	2	4	2	3	2
Resp_2	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4
Resp_3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
Resp_4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
Resp_5	5	3	3	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3
Resp_6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
Resp_7	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
Resp_8	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2
Resp_9	4	5	3	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3
Resp_10	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3
Resp_11	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
Resp_12	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
Resp_13	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	5	3	5	4
Resp_14	3	2	3	3	4	2	4	2	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3
Resp_15	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
Resp_16	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5
Resp_17	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	2
Resp_18	4	3	3	2	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3
Resp_19	3	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	5	5	5
Resp_20	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
Resp_21	3	4	4	2	4	3	2	4	4	2	3	4	2	2	3	3	4	4
Resp_22	2	3	4	2	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	3	3	4
Resp_23	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	3	4	3	4	5
Resp_24	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
Resp_25	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2
Resp_26	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
Resp_27	4	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3
Resp_28	5	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4
Resp_29	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
Resp_30	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2

Respon- den	Butir															Jumlah		
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		34	35
Resp_1	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	98
Resp_2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	4	5	144
Resp_3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	87
Resp_4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	82
Resp_5	5	5	5	4	3	5	3	3	4	5	5	3	5	3	5	5	4	147
Resp_6	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	162
Resp_7	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	159
Resp_8	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	91
Resp_9	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	142
Resp_10	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	108
Resp_11	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	158
Resp_12	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	87
Resp_13	4	4	3	3	4	5	5	3	5	4	3	3	3	5	3	5	5	140
Resp_14	3	2	3	4	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	100
Resp_15	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	163
Resp_16	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	3	5	4	139
Resp_17	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	106
Resp_18	4	4	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	101
Resp_19	4	4	4	5	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	149
Resp_20	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	83
Resp_21	3	4	3	4	3	2	4	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	111
Resp_22	4	3	4	4	3	2	2	2	4	3	4	2	4	4	2	4	3	104
Resp_23	5	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	5	5	3	5	5	3	142
Resp_24	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	5	4	5	3	136
Resp_25	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	4	94
Resp_26	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	164
Resp_27	5	5	3	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	142
Resp_28	5	5	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	141
Resp_29	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	162
Resp_30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	82

Uji Validitas Komitmen Kerja

Correlations

Komitmen Kerja (X3)

KK_1	Pearson Correlation	,705(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_2	Pearson Correlation	,755(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_3	Pearson Correlation	,778(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_4	Pearson Correlation	,826(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_5	Pearson Correlation	,718(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_6	Pearson Correlation	,730(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_7	Pearson Correlation	,729(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_8	Pearson Correlation	,752(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_9	Pearson Correlation	,766(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_10	Pearson Correlation	,766(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_11	Pearson Correlation	,793(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_12	Pearson Correlation	,837(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_13	Pearson Correlation	,783(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_14	Pearson Correlation	,787(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

KK_15	Pearson Correlation	,790(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_16	Pearson Correlation	,811(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_17	Pearson Correlation	,807(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_18	Pearson Correlation	,776(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_19	Pearson Correlation	,849(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_20	Pearson Correlation	,771(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_21	Pearson Correlation	,755(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_22	Pearson Correlation	,781(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_23	Pearson Correlation	,810(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_24	Pearson Correlation	,779(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_25	Pearson Correlation	,724(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_26	Pearson Correlation	,736(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_27	Pearson Correlation	,745(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_28	Pearson Correlation	,729(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_29	Pearson Correlation	,827(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_30	Pearson Correlation	,738(**)
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	30
KK_31	Pearson Correlation	,724(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_32	Pearson Correlation	,729(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_33	Pearson Correlation	,817(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_34	Pearson Correlation	,805(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KK_35	Pearson Correlation	,753(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Komitmen Kerja (X3)	Pearson Correlation	1
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Angket Komitmen Kerja (X₃)

Reliability

Scale: Uji Reliabilitas Instrumen Komitmen Kerja (X3)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Excluded(a)	0	,0
Total	30	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,980	35

Lampiran 3.4 Angket Komitmen Kerja Setelah Uji Coba

Petunjuk Pengisian Tes

- a. Bacalah dan fahami setiap pernyataan butir tes, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam pengisian tes.
- b. Jawablah pernyataan tes dengan memberi tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri masing-masing dengan pilihan sebagai berikut:
 - TP : Tidak Pernah
 - J : Jarang
 - K : Kadang-kadang
 - SR : Sering
 - SL : Selalu

Selamat Mengerjakan

No.	Pernyataan	Pilihan				
		TP	J	K	SR	SL
1.	Saya melakukan Evaluasi Diri Sekolah					
2.	Saya bekerja sesuai peraturan).					
3.	Saya mengerahkan usaha melebihi yang diharapkan melakukan program supervisi untuk membantu kesuksesan pekerjaan.					
4.	Saya melakukan pengawasan guru untuk memajukan pelayanan sekolah ini dengan sungguh-sungguh.					
5.	Saya menunaikan semua yang menjadi kebutuhan sekolah ini.					
6.	Saya melakukan tugas memimpin sebagai kepala sekolah karena ada penghargaan yang pantas yang diberikan.					
7.	Saya melakukan tugas kepala sekolah sampai sisa karir saya di sekolah ini.					
8.	Saya melakukan tugas kepala sekolah untuk mengatasi masalah yang terjadi di sekolah karena masalah sekolah menjadi permasalahan saya juga.					
9.	Saya melakukan tugas kepala sekolah karena menjadi bagian keluarga pada sekolah ini.					
10.	Saya melakukan pemeriksaan lingkungan sekolah karena bertanggungjawab melakukan pengelolaan sekolah sesuai dengan tugas sekolah.					
11.	Saya melakukan pemeriksaan kompetensi guru karena bertanggungjawab melakukan pembinaan guru untuk mencapai tujuan sekolah ini.					
12.	Saya menghindari konflik dengan melakukan penegakan kedisiplinan dengan siapapun dalam menjalankan tugas.					
13.	Saya melakukan pengorbanan tenaga untuk sekolah ini					

No.	Pernyataan	Pilihan				
		TP	J	K	SR	SL
	karena telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
14.	Saya melakukan perbaikan fasilitas sekolah karena belum banyak memberi kontribusi bagi sekolah ini.					
15.	Saya melakukan tugas supervisor sebagai kepala sekolah					
16.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur.					
17.	Saya menerapkan standar kerja sesuai yang ditetapkan sekolah ini sehingga hasilnya memuaskan.					
18.	Saya menjalankan tugas kepala sekolah dengan penuh ketulusan.					
19.	Saya memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas.					
20.	Saya bekerja sesuai dengan peraturan jam kerja.					
21.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan / tepat waktu.					
22.	Saya mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu.					
23.	Saya melakukan pendekatan secara langsung dengan para guru dalam menghadapi masalah internal sekolah.					
24.	Saya melakukan pelatihan internal untuk membentuk sikap mandiri dalam melaksanakan tugas.					
25.	Saya mengatasi persoalan yang dihadapi guru.					
26.	Saya melakukan pengorbanan tenaga dan pikiran untuk mencintai jabatan sebagai pengabdian sehingga bekerja serius.					
27.	Saya melakukan pengorbanan waktu mencintai jabatan kepala sekolah dengan melakukan pekerjaan ini secara total.					
28.	Saya melakukan pengawasan untuk menjaga reputasi kerja sebagai pimpinan.					
29.	Saya melakukan evaluasi diri untuk menunjukkan reputasi dengan melakukan pemberian motivasi kerja kepada teman sejawat.					
30.	Saya memberikan penghargaan bagi yang memiliki minat mengembangkan sekolah ini					
31.	Saya mengembangkan ide dalam pekerjaan.					
32.	Saya mengembangkan metode kerja					
33.	Saya mencari solusi atas persoalan guru dalam menjalankan tugas.					
34.	Saya mencari solusi atas persoalan sekolah.					
35.	Saya melakukan penilaian kinerja guru untuk kejelasan kesempatan untuk promosi bagi setiap pegawai.					

LAMPIRAN 4
ANGKET KUALITAS KEPEMIMPINAN AUTENTIK

Lampiran 4.1 Angket Kualitas Kepemimpinan Autentik Sebelum Uji Coba

Petunjuk Pengisian Tes

- a. Bacalah dan fahami setiap pernyataan butir tes, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam pengisian tes.
- b. Jawablah pernyataan tes dengan memberi tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri masing-masing dengan pilihan sebagai berikut:
 - SJ : Sangat Jelek
 - J : Jelek
 - S : Sedang
 - B : Bagus
 - SB : Sangat Bagus

Selamat Mengerjakan

No.	Pernyataan	Pilihan				
		SJ	J	S	B	SB
1.	Saya melakukan rapat dengan guru untuk membahas permasalahan sekolah.					
2.	Saya melakukan perbuatan baik mencontohkan sikap yang baik kepada guru dan siswa.					
3.	Saya bingung memahami tujuan pendidikan dan perkembangan siswa					
4.	Saya acuh dengan kebutuhan dan harapan para guru dan siswa.					
5.	Saya menyusun program kerja yang sudah ditentukan.					
6.	Saya bekerja dengan menjunjung tinggi moral					
7.	Saya tidak selalu mengamalkan nilai-nilai etika, integritas, dan moral.					
8.	Saya terkadang tidak jujur dalam memimpin sekolah.					
9.	Saya melakukan memantau guru ketika melaksanakan pembelajaran di kelas.					
10.	Saya menjaga hubungan antar rekan guru berjalan dengan baik dan tulus.					
11.	Saya terkesan dingin dan tidak peduli terhadap perasaan guru dan siswa.					
12.	Saya menyelesaikan masalah guru dengan pamrih.					
13.	Saya membangun hubungan baik dengan guru.					
14.	Saya mendengarkan pendapat guru.					
15.	Saya jarang berkomunikasi dengan para guru.					
16.	Saya cenderung menciptakan suasana yang tidak kooperatif dan tertutup.					

No.	Pernyataan	Pilihan				
		SJ	J	S	B	SB
17.	Saya melakukan penegakan kedisiplinan untuk mencapai tujuan sekolah.					
18.	Saya mendukung guru agar tenang dalam menjalankan tugasnya.					
19.	Saya terkadang kurang menjaga disiplin diri dalam mengelola tugas-tugas kepemimpinan.					
20.	Saya terkadang melanggar aturan atau kebijakan sekolah.					

Lampiran 4.2 Hasil Uji Validitas Angket Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Data Try Out Kualitas Kepemimpinan Autentik

Respon- den	Butir																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Resp_1	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	60
Resp_2	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	5	3	3	80
Resp_3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	50
Resp_4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	54
Resp_5	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	3	85
Resp_6	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	91
Resp_7	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	87
Resp_8	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	53
Resp_9	3	4	5	3	4	5	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	80
Resp_10	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	64
Resp_11	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	95
Resp_12	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	51
Resp_13	5	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	3	80
Resp_14	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	4	3	56
Resp_15	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	93
Resp_16	5	4	4	5	3	3	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	85
Resp_17	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	56
Resp_18	2	2	2	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	2	58
Resp_19	3	3	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	3	76
Resp_20	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	50
Resp_21	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	64
Resp_22	4	3	3	2	2	4	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	4	60
Resp_23	4	3	5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	3	4	5	3	5	5	5	4	83
Resp_24	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	3	4	3	4	82
Resp_25	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	64
Resp_26	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	92
Resp_27	4	5	5	3	4	5	4	5	3	5	3	4	3	3	3	4	5	3	5	5	81
Resp_28	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	4	85
Resp_29	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	91
Resp_30	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	48

Uji Validitas Kualitas Kepemimpinan Autentik

Correlations

Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

KKO_1	Pearson Correlation	,733(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_2	Pearson Correlation	,780(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_3	Pearson Correlation	,796(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_4	Pearson Correlation	,716(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_5	Pearson Correlation	,791(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_6	Pearson Correlation	,776(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_7	Pearson Correlation	,757(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_8	Pearson Correlation	,762(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_9	Pearson Correlation	,786(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_10	Pearson Correlation	,752(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_11	Pearson Correlation	,728(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_12	Pearson Correlation	,756(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_13	Pearson Correlation	,731(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_14	Pearson Correlation	,802(**)
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	30
KKO_15	Pearson Correlation	,717(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_16	Pearson Correlation	,723(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_17	Pearson Correlation	,729(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_18	Pearson Correlation	,796(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_19	Pearson Correlation	,781(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KKO_20	Pearson Correlation	,721(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)	Pearson Correlation	1
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Angket Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Reliability

Scale: Uji Reliabilitas Instrumen Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Excluded(a)	0	,0
Total	30	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,960	20

Lampiran 4.4 Angket Kualitas Kepemimpinan Autentik Setelah Uji Coba

Petunjuk Pengisian Tes

- Bacalah dan fahami setiap pernyataan butir tes, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam pengisian tes.
- Jawablah pernyataan tes dengan memberi tanda centang (\surd) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri masing-masing dengan pilihan sebagai berikut:

- SJ : Sangat Jelek
J : Jelek
S : Sedang
B : Bagus
SB : Sangat Bagus

Selamat Mengerjakan

No.	Pernyataan	Pilihan				
		SJ	J	S	B	SB
1.	Saya melakukan rapat dengan guru untuk membahas permasalahan sekolah.					
2.	Saya melakukan perbuatan baik mencontohkan sikap yang baik kepada guru dan siswa.					
3.	Saya bingung memahami tujuan pendidikan dan perkembangan siswa					
4.	Saya acuh dengan kebutuhan dan harapan para guru dan siswa.					
5.	Saya menyusun program kerja yang sudah ditentukan.					
6.	Saya bekerja dengan menjunjung tinggi moral					
7.	Saya tidak selalu mengamalkan nilai-nilai etika, integritas, dan moral.					
8.	Saya terkadang tidak jujur dalam memimpin sekolah.					
9.	Saya melakukan memantau guru ketika melaksanakan pembelajaran di kelas.					
10.	Saya menjaga hubungan antar rekan guru berjalan dengan baik dan tulus.					
11.	Saya terkesan dingin dan tidak peduli terhadap perasaan guru dan siswa.					
12.	Saya menyelesaikan masalah guru dengan pamrih.					
13.	Saya membangun hubungan baik dengan guru.					
14.	Saya mendengarkan pendapat guru.					
15.	Saya jarang berkomunikasi dengan para guru.					
16.	Saya cenderung menciptakan suasana yang tidak kooperatif dan tertutup.					

No.	Pernyataan	Pilihan				
		SJ	J	S	B	SB
17.	Saya melakukan penegakan kedisiplinan untuk mencapai tujuan sekolah.					
18.	Saya mendukung guru agar tenang dalam menjalankan tugasnya.					
19.	Saya terkadang kurang menjaga disiplin diri dalam mengelola tugas-tugas kepemimpinan.					
20.	Saya terkadang melanggar aturan atau kebijakan sekolah.					

LAMPIRAN 5
DATA PENELITIAN

Lampiran 5.1

Data Deskripsi Responden

No.	Nama Kepala Sekolah	Asal Sekolah
1	Atik Dwi Astuti, S.Pd, M.Pd	SD N NUSUKAN 44
2	Tardi,S.Pd.	SD N BIBIS WETAN
3	Sukiman, S.Pd.M.Pd	SD N BANYUANYAR I
4	Yohana Tatik Listyowati, S.Pd., M.Pd	SD N CENGKLIK
5	Sukiman, S.Pd.M.Pd	SD N BANYUANYAR 3
6	Ch. Dwi Murniati, S.Pd	SD N SUMBER 3
7	Sudarto,S.Pd,M.Pd	SD N PRAWIT I
8	Sri Ramtini, S.Pd.M.Pd	SD N NUSUKAN BARAT 113
9	Martharini Christiningsih, S.Pd	SD N TIRTOYOSO NO 111
10	Tukiyem, S.Pd, M.Pd	SD N YOSODIPURO NO 104
11	Wijonarti, S.Pd	SD N PRAWIT II NO 211
12	Suro, S.Pd.	SD N MADYOTAMAN
13	Suprihatin,S.Pd.M.Pd	SD N SEKIP 2
14	Tukiyem, S.Pd, M.Pd	SD N BROMANTAKAN 56
15	Asri Wahyu Artani, S.Pd.SD	SD N NAYU 77
16	Tri Hananto Budi Santoso, S.Pd, M.Pd	SD N MANAHAN
17	Sugiyoto, S.Pd. SD.	SD N TUMENGGUNGAN
18	Wining Purwanti, S.Pd	SD N BIBISLUHUR II No. 203
19	TA. Suwatji, S.Pd	SD N PRAON NO 223
20	Susanto, S.Pd.	SD N BANYUAGUNG 3
21	Nur Hidayah, S.Pd.I.,M.Pd.I.	SD N SUMBER 6 NO 255
22	Endang Surani, S. Pd	SD N SUMBER V NO 254
23	Sugimin, S.Pd.	SD N SUMBER IV NO 198
24	Listyawati Sri Handayani, S. Pd	SD N KESTALAN NO 05
25	Sutimo Adi Subroto,S.Pd.,M.Pd	SD N BIBISLUHUR I NO 147
26	Imam Basuki, S.Pd.SD	SD N PURWOREJO NO 35
27	Niken Setyorini, S.Pd. SD	SD N BESKALAN
28	Sutarto, S.Pd.,M.Pd.	SD N BANYUAGUNG 2
29	TRI Hananto Budi Santoso, S.Pd, M.Pd	SD N MANGKUBUMEN WETAN 63
30	Siti Murniatun ,S.Pd	SD N KETELAN NO12
31	Aritiyas Panca Retnaningsih, S.Pd.M.Pd.	SD N SUMBER II
32	Sutarto, S.Pd., M.Pd.	SD N BANYUAGUNG 1
33	Paryanto, S.Pd	SD N SUMBER 1 NO 74
34	Eni Idayati,S.Pd.,M.Pd	SD N CINDEREJO 193

No.	Nama Kepala Sekolah	Asal Sekolah
35	Yustika Purwantini, S.Pd.	SD N Kepatihan No 04
36	Sabdo, S.Pd., M.Pd.	SD N Petoran
37	Dyah Sapta Riani, S.Pd.	SD N Ngoresan No 80
38	Saryanto,SPd	SD N Pucangsawit No 119
39	Yuni Rahayu Utami, S.Pd	SD N Jagalan No 81
40	Dyan Budiarti, S.Pd., M.Pd.	SD N Kandangapi No 140
41	Slamet Suratman,S.Pd.	SD N Kendalrejo
42	Rimaharti Dyah Astuti, S.Pd	SD N Wonowoso No 146
43	Rimaharti Dyah Astuti, S. Pd	SD N Mojosongo 6
44	Drs. Sutopo, M.Pd.	SD N Wonosaren
45	Suryani Tri Rahayu, S.Pd	SD N Purwodiningratan No 34
46	Suroso, S.Pd.	SD N Kalangan No 184
47	Budianto , S.Pd	SD N Bororejo No 234
48	Slamet Suratman,S.Pd.	SD N Sibela Barat No 251
49	SM Ningrum, S.Pd.	SD N Purwoprajan 2 N 126
50	Dwi Purwanti, S. Pd, M. Pd	SD N Krajan No 190
51	Y. Suparna Sadimin, S.Pd	SD N Mojosongo 5 No 237
52	Tukadi, S.Pd	SD N Ngemplak No 149
53	Marji Astuti,S.Pd	SD N Sabranglor No 78
54	Y. Suparna Sadimin, S.Pd	SD N Mojosongo 3 No 235
55	Dra Sri Wahyuni	SD N Mojosongo 2 No 177
56	Sri Suyadi, S.Pd	SD N Beton No 183
57	Nuning Harmini, S.Pd.SD	SD N Gandekan No 230
58	Winarsih, S. Pd.	SD N Badran No 123
59	Ngesti Dyah Mulyo Kusumowati, S.Pd.	SD N Gulon
60	Marni, S.Pd., M.Pd	SD N Panularan
61	Agus Kristo Purwanto, S.Pd., M.Pd	SD N 15 Mangkubumen Lor
62	Joko Sudibyo Sapto N., S. Pd., M. Pd	SD N 16 Mangkubumen Kidul
63	Tri Atmoko, S.Pd.,M.Pd.	SD N Bumi I
64	Agus Cahyono, S.Pd.SD	SD N Mangkuyudan
65	Wahyudi Winarta, S.Ag.	SD N Tegalsari
66	Arry Subiyanto, S.Pd.SD	SD N Purwotomo
67	Karwi, S.Pd.SD	SD N Tegalayu
68	Prapti Handayani, S.Pd., M.Pd	SD N Sondakan
69	Drs. Muhammad Iqbal, M.Pd	SD N Kabangan
70	Sri Handayani, S.Pd	SD N Tegal Rejo
71	Waluyo, S.Pd.M.Pd.	SD N Laweyan
72	Dra. Siti Nurbiyati, M.Pd	SD N Setono

No.	Nama Kepala Sekolah	Asal Sekolah
73	Panut Haryono, S.Pd., MM	SD N Bratan I
74	Suwarni, S.Pd.SD	SD N Tunggulsari I
75	Setya Nugroho, S.Pd, M.Pd	SD N Pajang I
76	Mulyanto, S.Pd	SD N Totosari
77	Marfauzi, S.Pd., M.Pd	SD N Kleco I
78	Siti Samsiyah, S.Pd M.Pd	SD N Dukuhan Kerten
79	Sutono, S.Pd. M.Pd	SD N Jajar
80	Dra. Karyawati Rosatina S., M.Pd	SD N Karangasem I
81	Dra. Karyawati Rosatina S., M.Pd	SD N Soropadan
82	Dra. Siti Nurbiyati, M.Pd	SD N Bratan II
83	Hasih Susilowati, S.Pd	SD N Pajang II
84	Sri Rejeki, S.Pd	SD N Karangasem II
85	Juminten, S.Pd	SD N Sriwedari
86	Waluyo, S.Pd.M.Pd.	SD N Bratan III
87	Wikono Raharjo, S.Pd	SD N Lojiwetan No 49
88	Slamet Wiyono, S.Pd	SD N Sawahan II NO 229
89	Ary Endah Purwaningsih, S.Pd	SD N Gurawan No 65
90	Sri Murtini, S. Pd	SD N Semanggi Lor No 127
91	Tri Joko Haryanto, S.Pd	SD N SAMPANGAN
92	Martono, S.Pd	SD N Carangan No 22
93	Basuki Rachmat, M.Pd	SD N Kusumodilagan No 9
94	Pardimin, S.Pd	SD N Wiropaten
95	Lana Widi Susilowati, S.Pd	SD N Kedunglumbu No 128
96	Sri Lestari, S.Pd	SD N Mojo
97	Wikono Raharjo, S.Pd	SD N Gading I NO 50
98	Sri Supadmi, S.Pd. M.Pd	SD N Tegalrejo No 66
99	Tarjo, S.Pd.I	SD N Pasarkliwon NO 1
100	Sri Lestari, S.Pd	SD N Kauman No 27
101	Sugiyana, S.Pd	SD N Bunderan
102	Sugiyarto, S.Pd., M.Pd	SD N Danukusuman
103	Dewi Sri Wulan, S.Pd	SD N Dawung Tengah
104	Supatmi, S.Pd.SD	SD N Joyotakan
105	Etika Dewi Marsitoh, s.pd., sd	SD N Kartodipuran
106	Naniek Suhartini, s.pd.	SD N Kawatan
107	Sujito, S.Pd., MM	SD N Kemasan I
108	Sri Yanti, S.Pd., M.Pd	SD N Kemasan II
109	Sri Lestari, S.Pd.	SD N Kratonan
110	Sarjito	SD N Mijjipinilihan

Catatan:

Ada kepala sekolah yang merangkap jabatan kepala sekolah di sekolah lain.

Lampiran 5.2
Data Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan/ TP (X1)
1	2
2	1
3	2
4	2
5	2
6	1
7	2
8	2
9	1
10	2
11	1
12	1
13	2
14	2
15	1
16	2
17	1
18	1
19	1
20	1
21	1
22	1
23	1
24	1
25	2
26	1
27	1
28	1
29	2
30	1
31	1
32	1
33	1
34	2
35	1
36	1
37	1
38	1
39	1
40	1
41	1

No.	Tingkat Pendidikan/ TP (X1)
42	1
43	1
44	1
45	1
46	1
47	1
48	1
49	1
50	1
51	1
52	1
53	1
54	1
55	1
56	1
57	1
58	1
59	1
60	2
61	2
62	1
63	1
64	1
65	1
66	1
67	1
68	2
69	2
70	1
71	1
72	2
73	1
74	1
75	2
76	1
77	2
78	2
79	2
80	2
81	2
82	2
83	1
84	1

No.	Tingkat Pendidikan/ TP (X1)
85	1
86	1
87	1
88	1
89	1
90	1
91	1
92	1
93	2
94	1
95	1
96	1
97	1
98	2
99	1
100	1
101	1
102	2
103	1
104	1
105	1
106	1
107	1
108	2
109	1
110	1

Lampiran 5.3

Data Pengalaman Kerja

No.	Butir Angket																				Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	1	5	1	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	2	3	5	5	4	5	81
2	5	4	5	3	1	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	84
3	4	5	4	3	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	2	5	4	2	84
4	3	5	4	2	4	3	2	5	5	1	2	2	5	5	3	5	5	2	1	3	67
5	5	2	3	2	4	1	3	5	5	4	3	5	3	1	2	2	2	2	2	5	61
6	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	2	89
7	3	5	4	4	4	4	2	4	1	5	3	2	2	1	1	1	1	4	4	1	56
8	3	3	5	5	5	3	1	5	2	2	5	3	3	5	4	4	4	5	3	1	71
9	2	3	5	3	4	2	5	2	5	5	4	4	1	5	1	2	3	1	4	2	63
10	5	5	3	5	2	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	88
11	4	4	1	3	3	5	2	5	4	2	1	3	2	5	1	5	4	5	5	5	69
12	1	5	2	4	2	3	4	4	5	5	4	5	4	3	2	1	2	5	1	4	66
13	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	89
14	4	3	1	4	5	5	2	4	4	1	4	3	2	3	1	1	1	4	5	3	60
15	1	2	4	5	2	1	4	1	4	1	2	2	1	5	3	3	3	5	2	1	52
16	3	4	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	5	2	3	3	4	55
17	2	3	3	4	1	3	3	2	3	3	5	3	4	4	1	3	4	1	3	5	60
18	5	5	5	5	4	5	2	5	4	2	4	1	4	2	1	3	5	5	4	4	75
19	4	2	4	3	2	1	2	2	4	1	3	4	1	4	1	3	4	5	3	3	56
20	2	5	4	2	4	3	5	5	4	5	4	5	2	3	5	4	5	3	4	2	76
21	1	3	5	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	86
22	5	3	3	2	2	3	1	5	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	77
23	3	2	4	4	5	5	2	1	2	2	4	1	3	4	5	5	5	5	5	5	72
24	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	4	3	4	3	4	40
25	2	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
26	3	5	4	1	3	4	3	5	1	4	1	5	5	3	5	5	2	5	5	5	74
27	2	2	2	5	4	5	1	3	5	5	2	4	4	5	3	5	3	3	5	2	70
28	3	3	2	3	4	5	2	2	3	3	1	5	1	3	5	4	1	2	3	2	57
29	4	5	2	4	4	1	5	5	3	5	5	5	2	5	5	4	5	2	4	1	76
30	5	5	2	3	4	1	2	4	5	5	2	5	4	2	5	1	1	1	3	3	63
31	4	4	3	4	5	1	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
32	4	5	2	5	5	3	1	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	84
33	1	2	5	5	1	1	5	3	1	4	2	1	3	1	1	2	4	2	4	3	51

No.	Butir Angket																				Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
34	1	1	2	1	3	4	3	3	5	5	3	4	3	4	5	2	4	4	4	5	66
35	5	5	4	3	5	3	2	4	1	5	5	5	2	3	1	3	5	1	3	2	67
36	5	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	4	2	1	4	2	3	3	1	3	51
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
38	2	3	5	1	5	3	4	5	5	5	3	2	3	5	5	4	3	5	5	5	78
39	5	5	2	5	2	5	2	5	3	5	5	4	5	2	3	5	3	4	5	4	79
40	2	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	88
41	5	4	3	3	3	1	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	1	4	5	71
42	5	3	2	3	1	3	2	5	3	1	1	5	3	4	2	2	4	4	5	5	63
43	5	2	2	1	2	3	5	2	3	3	1	1	1	1	3	2	1	2	4	4	48
44	4	1	5	4	4	4	5	2	2	4	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	79
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	3	5	5	94
46	4	2	5	4	1	5	3	2	5	1	4	2	5	3	3	2	5	5	5	3	69
47	3	5	4	3	2	5	4	4	5	5	1	1	5	1	5	4	3	5	2	3	70
48	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	88
49	5	4	4	3	5	3	5	3	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	86
50	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	94
51	2	1	1	5	1	2	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	73
52	5	2	4	4	2	5	4	1	3	1	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	73
53	5	2	4	4	1	3	5	2	2	4	4	5	3	2	3	2	3	3	5	4	66
54	3	1	5	4	2	4	2	5	1	5	4	3	3	5	5	4	2	2	5	2	67
55	2	5	5	2	2	1	3	4	1	4	5	2	3	4	5	5	4	3	4	2	66
56	4	4	5	1	2	1	3	2	2	3	4	1	5	1	5	5	5	3	5	3	64
57	1	2	2	5	4	4	5	1	5	2	1	1	1	2	3	4	3	3	1	4	54
58	2	1	2	2	3	4	4	5	3	2	4	3	3	3	2	1	3	1	3	5	56
59	4	4	5	1	2	3	1	4	4	3	5	1	3	5	5	5	5	2	5	2	69
60	5	2	5	2	1	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	80
61	3	3	4	2	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	1	64
62	2	4	4	3	3	4	1	1	3	2	4	2	2	2	4	4	2	5	5	5	62
63	3	4	3	2	5	2	4	5	2	4	4	1	4	1	4	5	5	2	5	5	70
64	2	5	4	2	3	4	4	5	2	4	2	5	3	5	4	2	5	2	5	5	73
65	2	3	2	4	1	4	5	1	3	2	1	4	2	4	3	5	5	5	1	5	62
66	4	4	4	4	5	3	2	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	2	1	4	77
67	3	4	1	3	4	2	5	5	4	3	3	3	2	5	3	3	3	2	3	3	64
68	3	2	2	2	4	2	1	1	1	1	3	2	3	3	1	3	2	3	1	1	41
69	2	2	3	4	4	3	1	2	3	5	4	2	3	3	2	3	5	2	3	2	58
70	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	81

No.	Butir Angket																				Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
71	5	1	4	1	3	3	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	80
72	3	1	5	4	5	1	1	3	1	1	3	2	4	5	2	2	2	1	2	4	52
73	4	5	5	4	2	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	87
74	3	1	1	4	4	1	3	2	4	5	3	2	3	3	4	3	4	4	3	5	62
75	3	1	5	3	4	1	1	4	1	2	2	4	1	3	2	1	2	1	1	3	45
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
77	5	3	1	1	5	4	3	4	2	4	4	4	2	2	5	2	3	3	3	2	62
78	5	3	2	2	4	4	4	1	5	2	3	3	5	3	1	3	3	3	4	2	62
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	96
80	4	2	5	5	1	5	4	2	2	3	1	1	1	4	3	1	3	3	1	3	54
81	2	2	1	3	5	4	2	5	4	3	4	1	3	5	2	1	1	3	1	2	54
82	4	5	5	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	86
83	2	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	1	5	2	3	5	5	4	5	5	80
84	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	96
85	4	3	2	2	3	2	5	2	5	4	3	1	4	2	5	3	3	5	1	4	63
86	2	4	3	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	81
87	3	2	2	3	2	1	5	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	50
88	5	5	4	1	4	4	1	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	77
89	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	26
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
91	1	1	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	1	2	3	1	2	4	3	1	47
92	5	2	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	82
93	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	93
94	1	4	1	4	1	3	2	5	3	3	4	5	5	2	5	4	2	5	5	5	69
95	2	2	4	3	2	4	5	4	4	3	5	4	3	3	5	3	4	1	5	5	71
96	4	3	1	5	4	5	2	5	3	5	5	2	5	5	4	4	4	5	5	5	81
97	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	92
98	2	5	5	5	5	4	5	5	4	2	3	4	3	3	1	3	1	3	1	3	67
99	5	2	1	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	88
100	4	5	1	2	4	4	4	2	4	5	5	4	3	2	3	3	2	5	2	2	66
101	4	5	2	1	3	3	2	5	3	5	4	1	4	1	2	3	5	2	4	2	61
102	4	4	4	1	5	4	3	4	5	5	1	4	3	2	2	5	5	1	3	1	66
103	3	3	3	4	5	5	1	4	1	2	4	3	5	1	5	3	3	2	2	3	62
104	5	5	5	5	5	2	5	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	76
105	3	5	1	4	5	1	4	1	4	1	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	62
106	5	4	4	2	3	2	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	71
107	2	5	3	4	1	5	5	5	5	5	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	84

No.	Butir Angket																				Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
108	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	2	4	5	3	4	5	5	5	87
109	3	5	3	3	5	3	2	2	2	5	4	5	3	5	3	5	3	5	5	5	76
110	3	4	4	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	4	2	4	1	4	3	49

Lampiran 5.4

Data Komitmen Kerja

No.	Butir Angket																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	4	4
2	5	5	4	4	5	3	1	2	5	3	5	4	3	4	3	5	3	5
3	5	5	4	4	5	5	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	2	4
4	2	1	4	4	2	4	4	1	5	1	2	3	1	4	3	3	5	1
5	5	4	4	2	1	3	3	5	4	5	2	1	2	4	5	2	1	4
6	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5
7	2	4	3	3	2	5	2	3	2	5	1	3	3	5	5	2	2	2
8	3	5	2	5	5	5	4	1	4	2	4	5	4	5	5	3	4	3
9	4	3	3	3	1	4	4	2	3	4	5	4	2	5	4	3	4	5
10	5	2	3	1	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5
11	5	1	2	1	4	2	3	3	1	1	5	4	5	1	3	2	5	5
12	2	3	1	3	2	1	4	5	1	5	5	2	4	5	5	5	1	3
13	5	4	4	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	2	5	4	3
14	5	1	4	2	3	4	3	2	4	4	3	4	2	5	1	5	4	2
15	4	1	1	5	4	1	1	3	2	2	3	5	3	3	1	1	3	1
16	3	2	4	3	3	3	1	2	3	4	4	3	1	1	4	4	5	1
17	4	1	4	4	4	3	2	5	5	3	2	5	2	1	4	3	2	2
18	2	5	2	4	4	5	2	1	4	3	2	4	5	3	3	1	1	5
19	2	2	3	3	4	1	1	1	1	1	5	5	3	5	2	3	4	5
20	4	5	5	3	4	4	3	5	4	2	4	2	3	1	4	4	4	5
21	4	5	2	4	4	5	4	4	4	3	4	2	5	3	3	3	4	4
22	3	3	4	3	5	2	1	5	1	4	2	4	5	5	4	5	1	1
23	1	4	3	3	4	2	5	5	4	5	2	1	4	4	4	4	5	5
24	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1
25	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
26	4	3	4	5	4	3	5	5	5	1	3	3	3	2	2	2	5	1
27	3	4	3	3	1	5	3	3	3	3	5	2	4	3	5	5	5	4
28	4	4	4	4	2	5	4	2	2	4	1	2	4	3	4	3	2	3
29	5	3	5	4	2	2	2	1	1	2	3	2	4	5	5	5	5	4
30	3	1	5	5	4	4	5	1	4	4	2	3	4	1	2	3	1	4
31	5	4	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	3	3	5	5	5
32	4	5	5	5	4	4	5	2	2	5	2	4	4	4	5	5	3	3
33	3	1	3	2	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2	3	3	3

No.	Butir Angket																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
34	1	3	5	3	2	1	2	2	3	5	1	5	5	3	3	4	2	2
35	3	3	4	4	2	4	1	4	3	1	1	5	4	4	4	5	1	3
36	3	3	1	1	1	2	4	1	1	2	3	1	1	1	3	3	2	1
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	3	1	5	5	4
39	5	4	2	2	2	1	5	5	4	4	1	5	5	1	5	5	5	4
40	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
41	1	1	5	3	4	1	5	3	1	1	5	4	3	1	5	1	3	5
42	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	1	5	1	4	5	4	2	1
43	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	4	2	1	2	2	2
44	5	1	3	5	5	5	5	2	2	4	5	4	5	5	4	5	2	2
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	1	5	3	4	5	3	1	1	5	5	3	2	4	2	4	3	5
47	3	4	2	4	5	5	3	1	4	4	4	4	4	3	4	5	2	1
48	4	4	3	4	5	3	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
49	5	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	1	4	3	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	2	5	1	2	3
52	3	4	5	4	5	5	3	1	1	1	1	5	5	4	5	2	2	4
53	5	3	1	5	3	5	4	3	3	2	1	2	5	1	2	1	5	4
54	3	5	4	4	4	5	1	4	5	5	1	2	4	2	1	2	4	4
55	2	4	2	1	3	5	4	1	5	5	4	3	1	3	1	5	3	3
56	2	3	1	2	2	5	3	3	2	5	4	5	3	3	5	5	4	1
57	4	2	3	2	4	1	3	1	1	5	1	1	3	3	3	1	5	5
58	2	2	5	5	4	2	1	4	4	2	3	1	5	4	3	3	4	4
59	2	4	4	2	4	2	4	5	3	3	4	5	5	5	3	5	3	2
60	4	2	3	3	3	1	3	3	1	1	3	2	4	2	3	2	3	1
61	1	5	5	4	1	4	2	5	3	4	2	5	5	1	3	5	2	5
62	2	3	5	2	2	4	1	3	4	4	2	5	4	4	3	5	3	5
63	3	1	2	1	2	2	1	2	2	5	2	4	2	5	2	5	3	2
64	4	5	3	5	4	3	3	3	5	3	2	5	4	5	3	4	1	3
65	4	3	2	5	4	5	4	3	5	1	2	4	4	2	4	5	5	2
66	4	1	1	1	3	4	3	4	2	2	2	1	5	3	5	5	2	2
67	5	4	4	3	1	4	4	4	4	5	4	1	2	4	3	4	5	5
68	5	4	2	4	3	4	5	5	4	1	3	4	4	5	3	3	4	5
69	4	2	5	1	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	1	4	5	1
70	4	3	4	5	4	5	4	5	5	1	4	5	4	3	5	5	5	5

No.	Butir Angket																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
71	5	1	1	5	3	2	1	1	2	1	2	5	5	1	3	4	1	3
72	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	1	4	2	3	3	2
73	1	5	1	1	2	2	4	5	1	4	1	3	4	5	1	2	2	1
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	1	5	5	5	5
75	2	1	4	5	3	1	1	1	5	2	4	5	2	1	1	2	5	1
76	2	1	4	1	5	2	2	3	4	5	5	1	4	2	4	5	5	5
77	3	3	2	5	5	4	4	3	1	1	2	3	3	3	1	2	2	3
78	5	3	2	1	4	4	4	1	4	1	5	4	5	3	5	2	1	5
79	1	3	1	1	4	4	1	4	4	4	5	3	1	3	4	3	4	2
80	4	4	1	1	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	1	3	3	4
81	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4
82	4	2	1	4	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	3	5	4	5
83	4	2	4	4	5	3	4	3	4	3	4	2	4	5	4	3	5	3
84	4	1	3	3	5	1	1	4	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5
85	4	5	1	3	5	5	4	5	5	5	2	3	1	5	4	1	5	3
86	2	1	2	3	5	3	4	2	5	5	2	4	4	4	5	4	1	5
87	5	4	2	3	3	4	2	3	2	5	3	5	5	5	3	4	2	3
88	3	5	3	5	3	2	5	1	3	4	2	1	1	1	2	2	5	5
89	2	5	3	5	4	1	5	5	4	3	5	2	1	5	5	2	4	2
90	1	2	1	4	1	1	3	1	4	4	4	1	3	5	2	2	1	1
91	2	5	4	2	4	2	2	1	3	4	4	1	1	3	4	2	2	5
92	4	1	4	3	5	3	5	1	1	1	5	4	5	5	2	2	5	5
93	3	3	4	2	4	3	5	2	1	5	4	1	1	2	4	3	5	5
94	4	5	2	5	5	3	5	3	5	2	4	3	5	3	5	5	2	5
95	1	2	4	2	3	3	5	3	1	4	1	5	3	2	2	1	3	5
96	1	4	3	5	5	3	3	5	4	5	2	4	4	1	3	1	5	5
97	3	2	1	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	3
98	3	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
99	3	2	2	3	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	3	5	1	1
100	1	5	2	2	2	4	2	2	5	5	2	3	2	3	5	1	2	5
101	5	2	5	5	4	5	2	1	5	5	3	2	3	5	2	5	4	1
102	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	3	5	2	3	5	4
103	2	2	4	5	3	4	4	1	2	5	4	4	4	5	5	2	4	5
104	4	4	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	2	5	5
105	1	5	4	5	2	3	3	4	5	1	5	5	3	3	5	2	2	1
106	1	4	3	4	4	3	1	5	5	2	5	1	3	3	5	3	4	2
107	1	1	5	2	1	3	5	2	4	2	1	4	3	3	5	5	2	3

No.	Butir Angket																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
108	2	1	5	2	5	4	3	3	3	1	5	3	2	5	5	3	4	5
109	2	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3
110	5	1	1	3	2	3	2	2	5	3	4	1	1	3	1	3	3	5

No.	Butir Angket																	
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	Σ
38	1	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	133
39	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	136
40	1	5	4	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	149
41	5	4	5	5	5	5	4	2	2	4	3	5	3	5	5	5	4	123
42	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	2	2	3	1	1	1	2	106
43	2	3	2	3	2	3	4	1	3	2	2	3	3	1	1	1	1	69
44	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	1	135
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	171
46	2	2	5	3	3	5	4	2	3	4	3	4	5	3	3	3	5	120
47	3	5	1	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	2	4	1	3	122
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	5	154
49	4	5	4	4	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	141
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175
51	4	3	4	5	4	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	127
52	5	5	2	2	4	3	3	4	4	5	2	4	5	4	5	5	5	127
53	3	3	4	2	5	3	5	2	1	5	4	2	2	2	5	4	3	110
54	1	4	1	1	4	5	5	3	2	5	3	4	4	5	3	5	3	118
55	2	3	2	4	3	3	4	4	4	1	4	5	3	1	3	5	5	111
56	1	4	1	5	4	5	1	1	1	5	3	2	5	3	4	4	3	110
57	1	1	1	5	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	4	3	4	91
58	1	3	3	2	1	2	1	4	2	2	3	1	3	4	2	2	5	99
59	3	3	2	5	5	2	5	5	4	3	3	2	3	4	2	3	2	121
60	4	3	5	1	1	1	1	3	2	3	2	1	4	3	2	1	2	83
61	4	4	4	3	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	2	5	5	132
62	1	4	4	5	1	4	5	2	4	4	2	5	5	5	3	5	4	124
63	2	2	5	3	5	2	4	4	3	2	4	1	1	1	3	3	3	94
64	4	5	5	3	3	1	3	3	4	4	5	4	3	1	1	2	1	117
65	2	4	4	1	5	5	5	5	2	3	2	5	2	4	2	4	3	122
66	1	4	2	2	5	1	2	5	4	2	3	4	4	1	4	2	4	100
67	4	4	2	2	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	4	136
68	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	3	5	4	139
69	2	5	5	5	2	3	5	3	4	1	2	1	5	1	5	5	4	98
70	5	3	2	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3	3	3	2	5	142
71	1	2	4	5	3	4	5	2	2	4	2	4	2	5	4	2	5	102
72	3	2	1	4	4	4	2	3	4	1	1	1	2	2	3	2	2	77
73	1	2	2	1	1	4	1	1	4	2	2	1	1	1	2	2	2	75
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	161

No.	Butir Angket																	Σ
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
75	1	2	3	4	4	5	4	2	3	5	5	4	4	4	2	5	4	107
76	5	5	1	1	2	4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	5	1	115
77	1	1	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	95
78	5	4	2	5	5	3	4	4	2	2	3	4	4	2	3	3	2	116
79	5	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	4	4	2	1	4	91
80	5	1	1	1	1	4	1	3	2	2	5	3	1	2	3	2	1	84
81	2	3	5	4	2	4	4	4	3	1	4	5	3	5	4	5	4	138
82	4	3	4	1	3	2	4	5	2	3	4	4	5	5	3	4	1	119
83	5	2	4	3	5	2	4	3	5	5	2	4	5	5	3	5	5	133
84	5	2	2	3	1	3	2	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	127
85	3	1	3	4	5	1	1	5	2	2	5	2	5	3	4	5	2	119
86	1	5	5	1	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	3	5	5	130
87	5	5	1	2	5	2	5	2	3	1	4	2	2	3	1	1	5	112
88	5	1	4	1	3	5	2	4	3	3	3	3	5	5	4	2	4	110
89	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3	1	100
90	3	2	1	1	2	2	3	1	4	1	1	3	3	1	1	1	1	72
91	5	4	1	2	4	5	4	5	1	4	2	1	2	2	2	3	3	101
92	3	5	2	4	2	4	1	3	1	1	4	5	2	5	1	2	5	111
93	1	2	2	4	1	1	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	117
94	5	2	3	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	5	2	131
95	3	2	2	1	5	3	5	4	1	2	5	2	5	3	2	1	2	98
96	2	1	3	5	4	5	5	4	4	2	1	3	1	4	3	5	5	120
97	3	2	3	2	3	2	1	3	3	1	4	5	3	1	3	3	3	83
98	5	5	3	4	5	2	2	5	3	4	5	2	3	4	4	4	4	140
99	3	2	1	2	3	2	4	1	4	2	5	2	1	3	5	2	3	81
100	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	5	87
101	5	3	2	4	2	5	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	2	128
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	157
103	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	134
104	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	4	5	4	5	4	5	150
105	4	3	5	1	5	5	1	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	123
106	1	3	1	4	3	4	3	2	5	3	3	5	3	3	5	5	5	116
107	5	5	5	5	1	1	4	4	3	5	3	2	4	3	3	5	5	115
108	2	5	3	2	2	3	5	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	116
109	4	4	3	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	149
110	2	2	3	5	4	2	2	4	1	2	4	1	2	3	1	4	3	93

Lampiran 5.5

Data Kualitas Kepemimpinan Autentik

No.	Butir Angket																				Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	2	5	2	5	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	3	5	80
2	1	4	3	3	4	5	3	3	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	81
3	4	4	3	4	4	5	1	3	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	82
4	3	3	2	2	3	3	5	3	5	1	3	1	3	5	2	5	5	5	4	5	68
5	1	5	2	5	5	4	5	5	4	2	1	1	3	4	4	4	2	3	1	1	62
6	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	94
7	4	2	2	4	2	1	3	5	4	5	5	2	1	3	3	1	1	1	3	2	54
8	4	1	3	4	2	2	5	5	5	2	3	1	4	5	5	4	2	5	5	5	72
9	3	1	1	2	4	1	4	5	3	4	4	3	2	5	5	3	4	5	2	3	64
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	4	5	92
11	3	5	3	5	1	3	2	1	1	4	5	4	2	5	4	5	5	3	5	3	69
12	3	5	5	5	3	4	1	4	3	2	5	1	3	2	5	5	2	4	2	3	67
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	95
14	1	2	4	2	1	4	4	2	5	3	2	4	4	4	5	1	3	3	4	2	60
15	4	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	5	3	2	1	3	2	52
16	4	1	1	2	5	1	1	1	3	3	5	3	3	4	2	2	3	3	3	3	53
17	5	3	5	5	5	2	1	3	1	2	4	3	3	2	4	4	4	1	1	2	60
18	4	4	4	1	3	4	3	1	5	5	1	4	5	5	4	5	5	4	5	5	77
19	3	1	3	3	4	5	5	1	2	3	1	2	3	1	5	2	3	4	3	4	58
20	4	2	5	4	1	4	5	2	3	5	5	4	5	5	2	3	5	5	5	4	78
21	5	5	5	4	5	2	5	2	5	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	84
22	5	5	2	5	4	5	5	5	5	2	4	3	4	5	4	5	3	2	3	2	78
23	4	5	5	4	4	3	2	3	3	2	3	5	5	2	4	4	3	4	5	3	73
24	2	3	2	3	1	3	3	1	1	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	45
25	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
26	2	5	5	4	4	2	2	3	5	4	3	3	5	4	3	4	3	5	3	5	74
27	2	5	4	4	1	5	5	3	1	4	2	3	4	4	5	4	4	4	2	5	71
28	5	1	5	4	1	3	4	3	4	2	3	1	1	3	2	1	3	4	4	5	59
29	3	5	5	4	5	5	3	2	2	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	77
30	5	4	4	4	2	2	5	4	3	5	1	1	2	2	3	3	3	5	2	5	65
31	4	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	86
32	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	5	3	83
33	3	2	3	1	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	1	46
34	5	4	3	5	5	2	2	4	4	1	3	3	3	2	1	2	4	4	5	5	67

No.	Butir Angket																				Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
35	2	3	1	5	5	2	5	3	1	1	4	5	5	4	3	4	3	3	5	4	68
36	2	4	1	2	4	3	3	1	3	3	2	2	1	3	1	3	1	4	2	1	46
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
38	2	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	3	78
39	3	4	5	4	4	3	2	5	3	4	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4	79
40	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	88
41	5	4	3	3	4	5	3	1	2	5	3	4	4	4	4	3	5	2	4	3	71
42	2	5	3	1	4	4	2	1	4	2	5	2	4	1	5	3	4	4	2	5	63
43	2	1	3	4	5	1	3	1	1	1	2	3	1	3	1	4	3	1	1	4	45
44	2	1	1	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	3	5	4	78
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	96
46	5	5	4	4	4	3	1	3	3	4	5	2	2	1	4	4	5	3	5	2	69
47	5	3	1	5	4	5	5	3	1	3	4	5	3	3	4	5	2	3	4	2	70
48	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	92
49	1	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	98
51	5	4	5	2	2	4	3	1	1	5	5	5	3	4	1	5	5	4	5	4	73
52	5	5	5	5	4	5	2	2	1	4	4	2	2	1	5	4	3	4	5	5	73
53	2	5	2	2	5	1	5	5	2	4	3	5	5	3	2	1	5	2	3	4	66
54	1	5	5	3	5	2	3	2	4	3	1	2	5	3	4	3	4	4	4	5	68
55	3	4	5	2	4	1	2	1	5	3	3	1	5	4	4	4	3	3	4	5	66
56	5	3	5	5	1	4	4	4	4	3	4	1	3	2	4	2	5	2	3	1	65
57	1	2	4	1	4	2	4	2	2	1	3	5	4	2	1	4	1	5	3	1	52
58	1	4	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	3	1	2	1	4	3	4	5	56
59	1	2	3	4	5	3	5	5	4	5	5	2	3	2	3	2	4	5	1	5	69
60	3	3	3	2	4	1	1	4	5	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	71
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
62	2	1	5	3	2	3	3	2	4	5	5	2	1	5	5	4	5	5	4	1	67
63	5	5	2	5	5	5	2	1	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	81
64	3	3	2	1	2	2	2	3	1	4	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	37
65	5	4	5	4	3	5	5	1	5	4	1	2	3	2	5	4	5	5	2	4	74
66	4	3	5	2	4	4	2	3	3	4	1	4	1	1	4	4	2	3	3	1	58
67	4	4	2	2	3	4	3	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	3	4	5	76
68	3	3	1	1	4	4	3	5	5	2	2	5	4	3	2	4	4	3	4	5	67
69	3	5	5	5	3	2	4	1	5	1	3	2	2	1	2	1	1	5	3	1	55
70	3	2	5	1	4	3	4	4	3	5	2	5	3	3	1	1	3	5	5	2	64
71	2	4	3	4	5	2	4	5	5	2	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	82

No.	Butir Angket																				Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
72	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	2	5	5	1	4	2	1	5	4	5	79
73	4	2	5	3	1	2	5	5	5	4	5	3	1	4	5	3	5	4	1	2	69
74	5	3	1	5	4	4	2	2	2	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4	4	73
75	5	1	4	4	3	3	1	3	1	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	5	72
76	1	2	1	1	4	3	2	5	3	4	1	3	2	3	4	2	1	2	1	4	49
77	5	3	5	3	2	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	87
78	4	3	1	1	4	1	2	5	2	3	5	3	5	1	3	5	5	4	3	4	64
79	5	5	5	5	2	5	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	1	5	4	84
80	4	4	3	2	4	1	4	2	4	2	2	3	5	3	3	4	2	5	5	5	67
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	4	5	94
82	3	4	4	2	5	3	4	4	5	5	5	1	5	3	4	2	5	5	5	5	79
83	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	92
84	1	1	2	1	4	1	1	3	1	4	3	1	5	3	4	1	2	5	1	5	49
85	5	3	5	2	5	3	5	5	4	3	5	1	1	4	5	5	5	5	4	5	80
86	4	5	2	3	3	2	4	4	1	4	2	4	2	4	2	1	5	4	2	4	62
87	3	3	3	5	5	5	5	4	4	2	4	5	2	5	4	2	1	2	4	2	70
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	3	5	5	3	89
89	1	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	2	3	5	4	5	3	2	2	2	73
90	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	94
91	3	4	5	3	2	4	3	5	1	1	1	1	1	3	1	2	4	1	2	5	52
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	3	93
93	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	2	5	5	88
94	1	5	2	2	2	4	1	4	2	1	3	1	1	2	3	4	4	2	5	5	54
95	4	5	3	2	1	3	1	4	3	4	2	2	1	5	4	5	2	4	3	4	62
96	1	5	1	4	3	2	4	1	2	3	2	2	2	1	1	3	2	3	2	3	47
97	2	5	4	5	5	1	5	5	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	86
98	2	5	1	5	1	3	2	2	5	2	5	5	5	3	2	5	2	2	4	3	64
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4	5	92
100	3	5	2	3	2	4	5	1	1	2	2	3	1	5	2	1	5	4	3	3	57
101	5	1	5	4	3	1	5	4	1	4	4	5	3	3	2	2	2	5	3	3	65
102	5	3	1	2	1	5	3	4	2	1	5	3	5	2	5	4	4	3	5	4	67
103	3	4	1	3	5	2	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	4	5	3	79
104	1	4	3	4	1	1	1	2	2	1	2	3	4	2	2	4	3	2	3	4	49
105	4	5	5	5	5	2	2	2	2	1	5	2	1	4	5	5	4	2	5	2	68
106	1	4	5	2	1	2	2	1	4	2	4	3	4	1	5	2	2	1	2	4	52
107	2	3	4	3	2	2	5	3	1	5	5	4	5	3	1	2	4	3	3	5	65
108	3	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	2	5	4	4	4	5	79

No.	Butir Angket																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Σ
109	3	2	1	5	2	5	5	2	5	3	2	1	3	4	4	4	3	5	3	3	65
110	4	4	1	3	4	1	3	5	3	1	5	2	2	5	3	3	1	1	2	3	56

LAMPIRAN 6
UJI KEACAKAN SAMPEL

Lampiran 6.1 Uji Keacakan Sampel

UJI KEACAKAN SAMPEL

Runs Test

	Tingkat Pendidikan (X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Komitmen Kerja (X3)	Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)
Test Value(a)	1,00(b)	70,00	119,00	70,00
Cases < Test Value	0	53	54	54
Cases >= Test Value	110	57	56	56
Total Cases	110	110	110	110
Number of Runs	1(c)	58	48	58
Z		,398	-1,530	,387
Asymp. Sig. (2-tailed)		,691	,126	,699

a Median

b All values are greater than or less than the cutoff. Runs Test cannot be performed.

c Only one run occurs. Runs Test cannot be performed.

Data terdistribusi acak karena nilai sig. > 0.05

LAMPIRAN 7
PENYAJIAN DATA

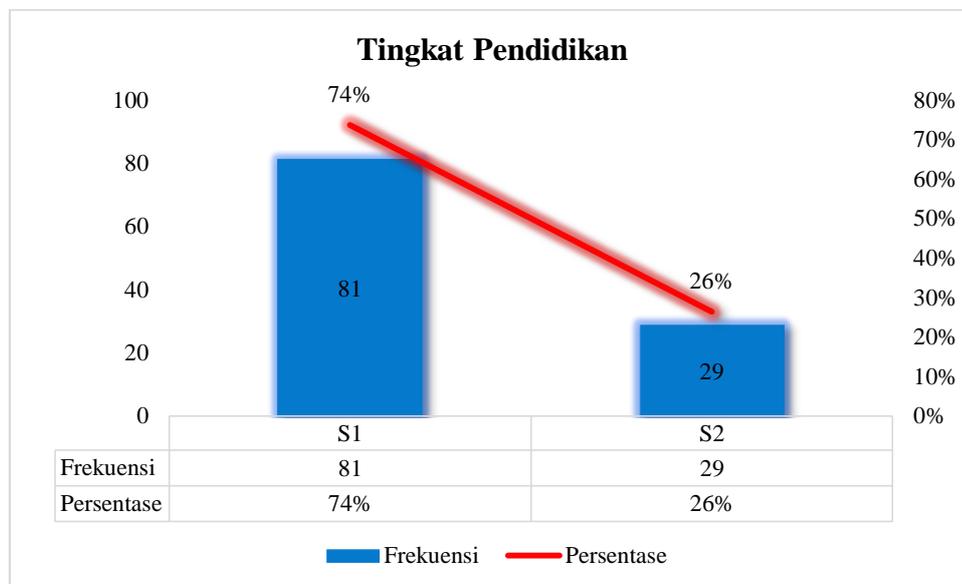
Lampiran 7.1

Data Tingkat Pendidikan(X₁)

1. Tabel Kategori

Kategori	Frekuensi	Persentase
S1	81	74%
S2	29	26%
Jumlah	110	100%

2. Grafik



3. Statistik Deskriptif

Statistics

Tingkat Pendidikan (X₁)

N	Valid	110
	Missing	0
Mean		1,2636
Median		1,0000
Std. Deviation		,44262
Minimum		1,00
Maximum		2,00

Lampiran 7.2

Data Pengalaman Kerja (X₂)

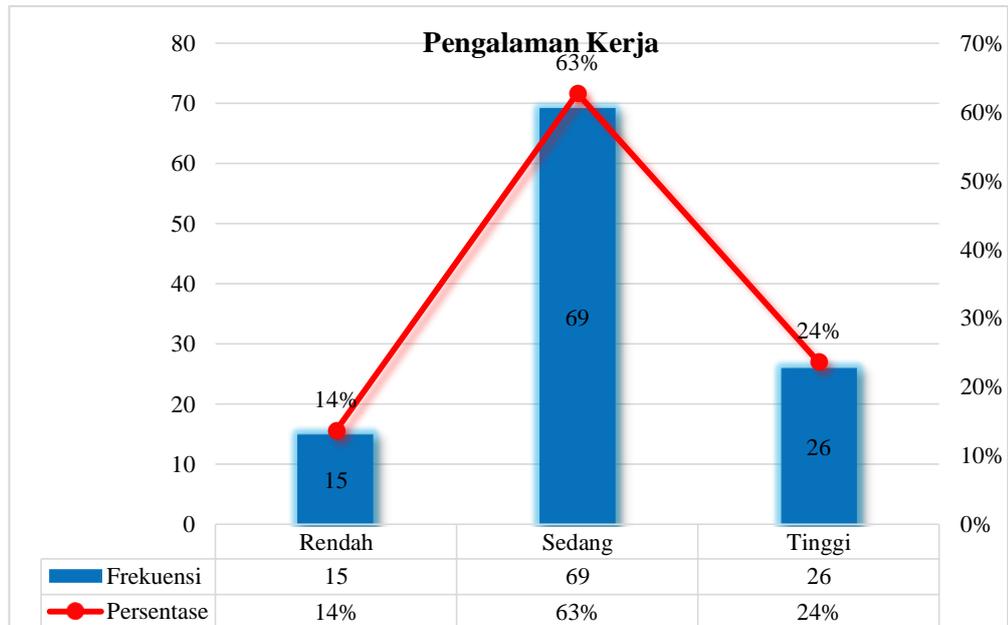
1. Tabel Distribusi Frekuensi

No	Skor	x	f	fx	x ²	fx ²
1	26 - 36	31	1	31	961	961
2	37 - 47	42	4	168	1.764	7.056
3	48 - 58	53	16	848	2.809	44.944
4	59 - 69	64	32	2.048	4.096	131.072
5	70 - 80	75	26	1.950	5.625	146.250
6	81 - 91	86	21	1.806	7.396	155.316
7	92 - 102	97	8	776	9.409	75.272
8	103 - 113	108	2	216	11.664	23.328
	Jumlah		110	10.703	45.276	7.843

Tabel Kategori

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
26 - 54	Rendah	15	14%
55 - 83	Sedang	69	63%
84 - 112	Tinggi	26	24%
Jumlah		110	100%

2. Grafik



3. Statistik Deskriptif

Statistics

PK

N	Valid	110
	Missing	0
Mean		70,9455
Median		70,0000
Std. Deviation		14,58027
Minimum		26,00
Maximum		100,00

Lampiran 7.3

Data Komitmen Kerja (X₃)

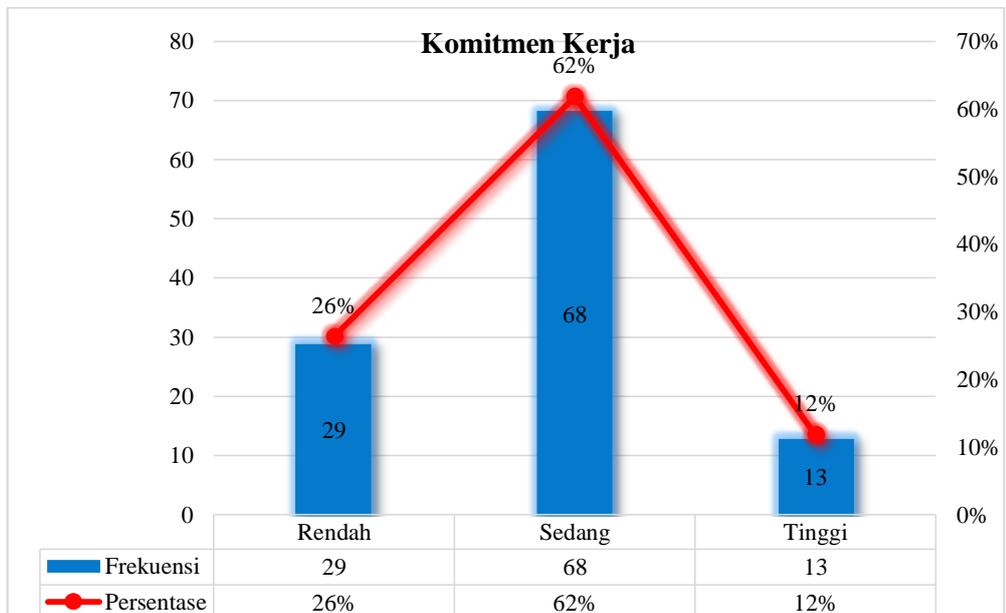
1. Tabel Distribusi Frekuensi

No	Skor	x	f	fx	x ²	fx ²
1	60,4 - 76,4	68,4	4	274	4.680	18.722
2	77,4 - 93,4	85,4	13	1.110	7.295	94.841
3	94,4 - 110,4	102,4	22	2.253	10.489	230.748
4	111,4 - 127,4	119,4	34	4.060	14.260	484.826
5	128,4 - 144,4	136,4	23	3.138	18.609	427.999
6	145,4 - 161,4	153,4	11	1.688	23.536	258.893
7	162,4 - 178,4	170,4	2	341	29.041	58.082
8	179,4 - 195,4	187,4	1	187	35.124	35.124
	Jumlah		110	13.050	143.033	1.609.234

Tabel Kategori

Interval			Kategori
60,4 - 102,4	Rendah	29	26%
103,4 - 145,4	Sedang	68	62%
146,4 - 188,4	Tinggi	13	12%
Jumlah		110	100%

2. Grafik



3. Statistik Deskriptif

Statistics

KK

N	Valid	110
	Missing	0
Mean		118,5545
Median		119,0000
Std. Deviation		23,64205
Minimum		60,00
Maximum		175,00

Lampiran 7.4

Data Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

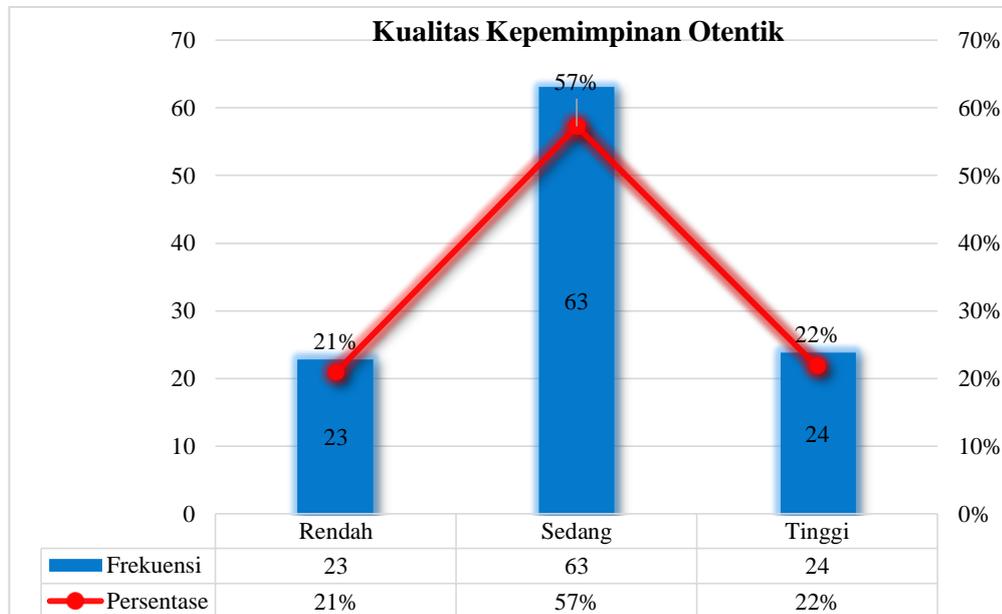
1. Tabel Distribusi Frekuensi

No	Skor	x	f	fx	x ²	fx ²
1	37 - 45	41	3	123	1.681	5.043
2	46 - 54	50	13	650	2.500	32.500
3	55 - 63	59	13	767	3.481	45.253
4	64 - 72	68	32	2.176	4.624	147.968
5	73 - 81	77	23	1.771	5.929	136.367
6	82 - 90	86	12	1.032	7.396	88.752
7	91 - 99	95	12	1.140	9.025	108.300
8	100 - 108	104	2	208	10.816	21.632
	Jumlah		110	7.867	45.452	585.815

Tabel Kategori

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
37 - 59	Rendah	23	21%
60 - 82	Sedang	63	57%
83 - 105	Tinggi	24	22%
Jumlah		110	100%

2. Grafik



3. Statistik Deskriptif

Statistics

KKO

N	Valid	110
	Missing	0
Mean		71,1909
Median		70,0000
Std. Deviation		14,25553
Minimum		37,00
Maximum		100,00

LAMPIRAN 8
UJI NORMALITAS DATA

Lampiran 8.1

Uji Normalitas Data Tingkat Pendidikan

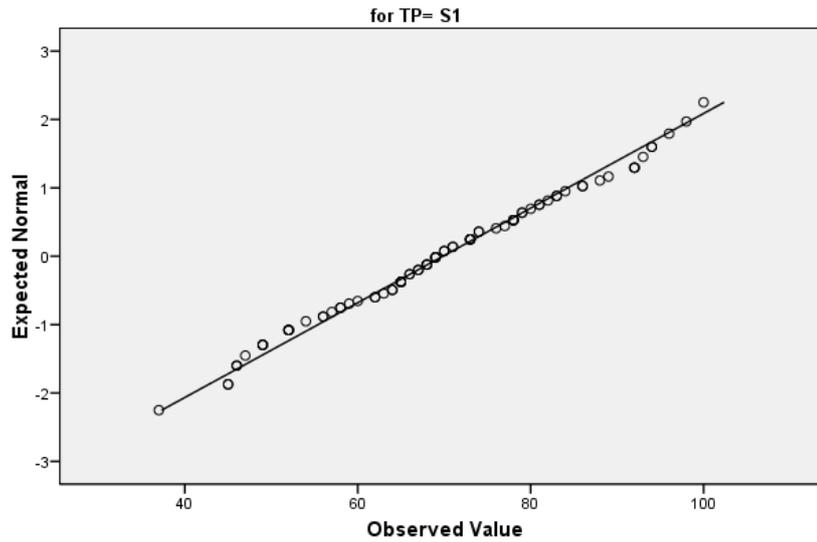
Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)	Tingkat Pendidikan (X1) S1	,052	81	,200(*)	,985	81	,487
	S2	,115	29	,200(*)	,964	29	,406

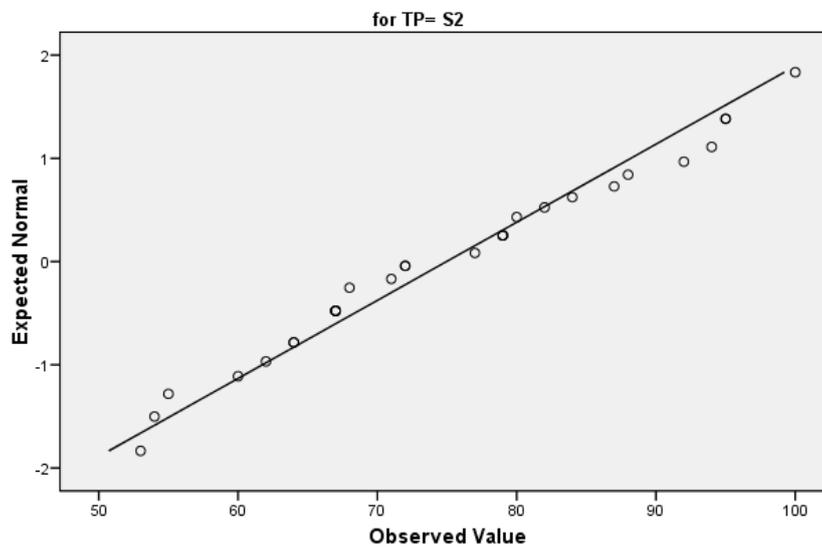
* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

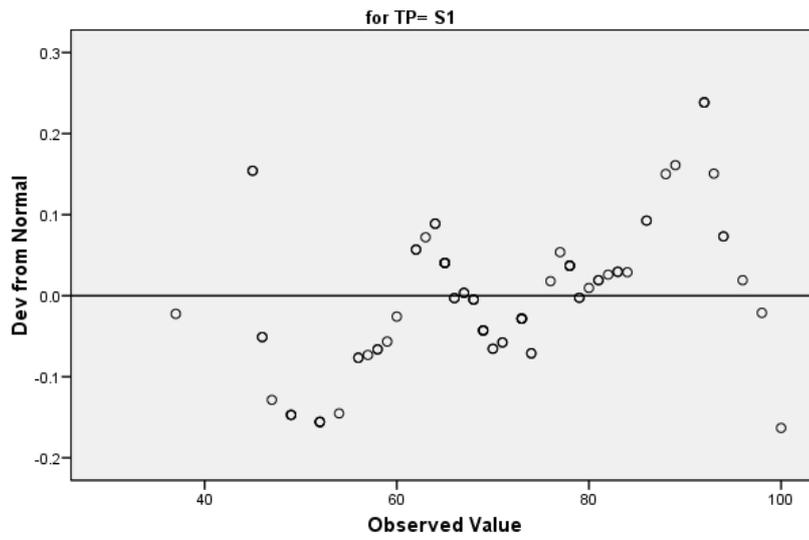
Normal Q-Q Plot of Kualitas Kepemimpinan Otentik (Y)



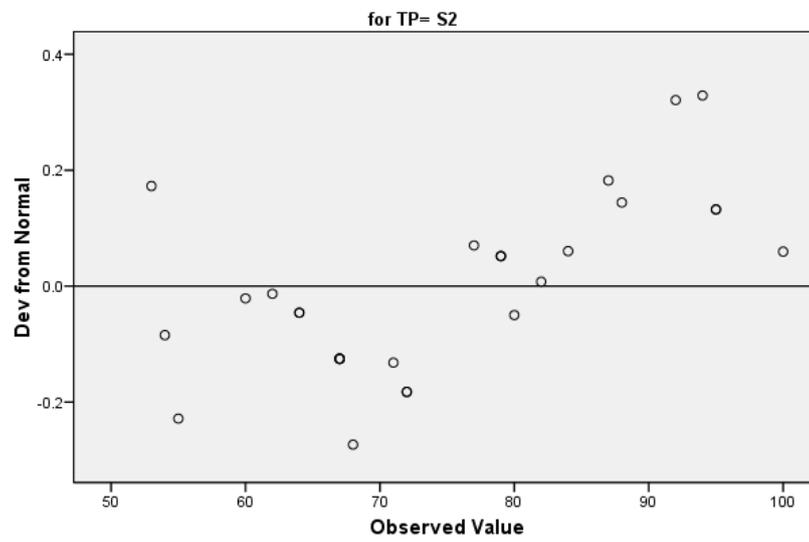
Normal Q-Q Plot of Kualitas Kepemimpinan Otentik (Y)



Detrended Normal Q-Q Plot of Kualitas Kepemimpinan Otentik (Y)



Detrended Normal Q-Q Plot of Kualitas Kepemimpinan Otentik (Y)



Lampiran 8.2

Uji Normalitas Data Pengalaman Kerja

NPar Tests

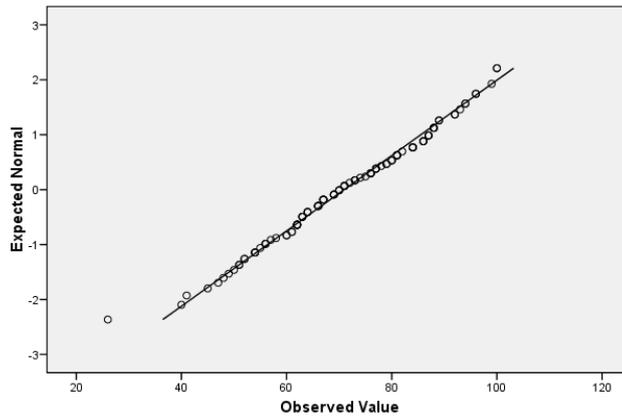
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengalaman Kerja (X2)
N		110
Normal Parameters(a,b)	Mean	70,9455
	Std. Deviation	14,58027
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,052
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,546
Asymp. Sig. (2-tailed)		,926

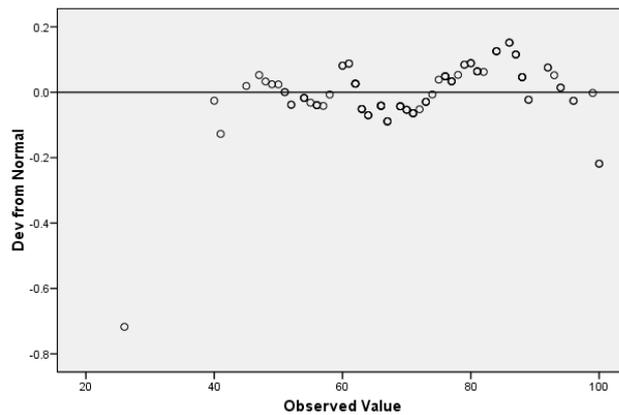
a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Normal Q-Q Plot of PK



Detrended Normal Q-Q Plot of PK



Lampiran 8.3

Uji Normalitas Data Komitmen Kerja
NPar Tests

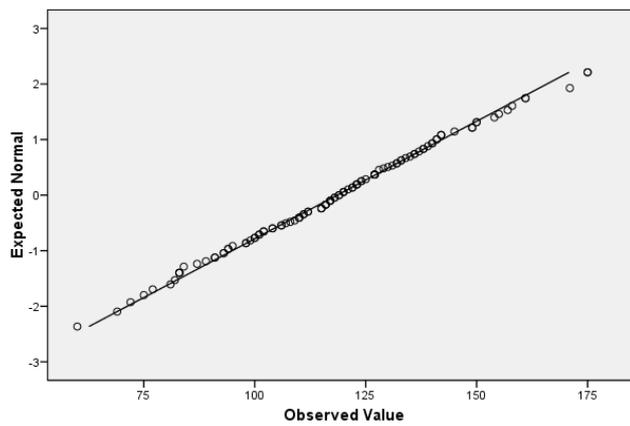
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Kerja (X3)
N		110
Normal Parameters(a,b)	Mean	118,5545
	Std. Deviation	23,64205
Most Extreme Differences	Absolute	,049
	Positive	,033
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,517
Asymp. Sig. (2-tailed)		,952

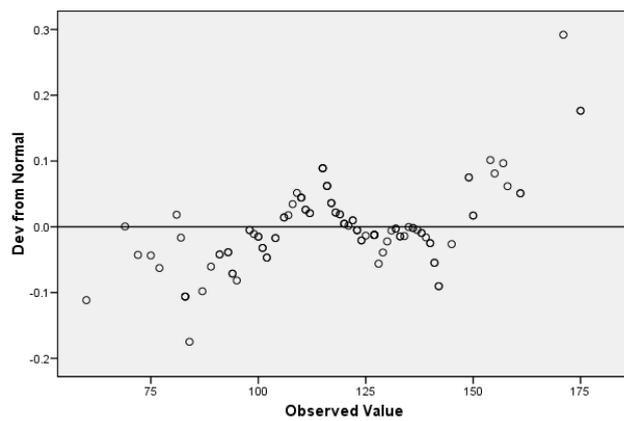
a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Normal Q-Q Plot of KK



Detrended Normal Q-Q Plot of KK



Lampiran 8.4

Uji Normalitas Data Kualitas Kepemimpinan Autentik

NPar Tests

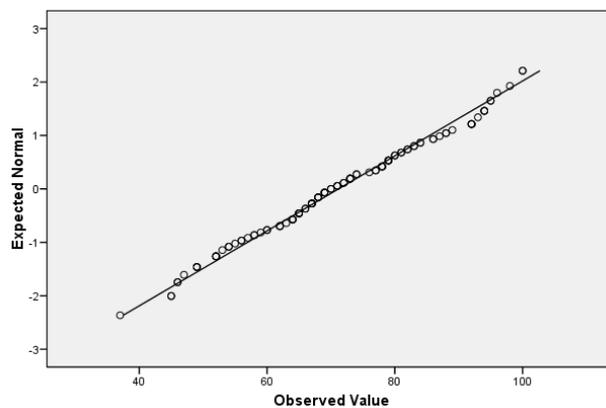
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)
N		110
Normal Parameters(a,b)	Mean	71,1909
	Std. Deviation	14,25553
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,052
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,578
Asymp. Sig. (2-tailed)		,892

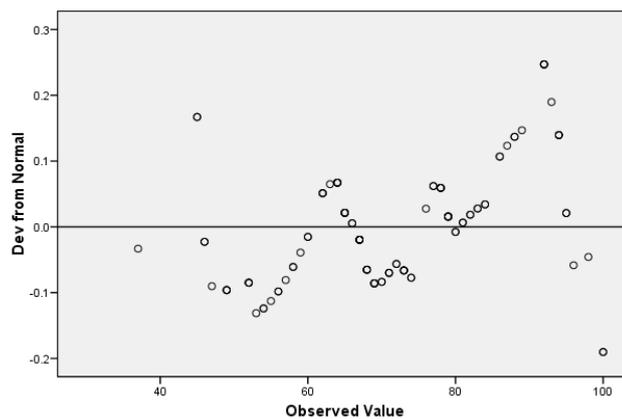
a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Normal Q-Q Plot of KKO



Detrended Normal Q-Q Plot of KKO



LAMPIRAN 9
UJI LINEARITAS DAN KEBERARTIAN REGRESI

Lampiran 9.1

Uji Linearitas dan Keberartian Hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

1. Linearitas regresi

ANOVA Table(a)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KKO * Tingkat Pendidikan (X1)	Between Groups	561,112	1	561,112	2,807	,097
	Within Groups	21589,879	108	199,906		
	Total	22150,991	109			

a With fewer than three groups, linearity measures for KKO * Tingkat Pendidikan (X1) cannot be computed.

Measures of Association

	Eta	Eta Squared
KKO * Tingkat Pendidikan (X1)	,159	,025

2. Keberartian regresi

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,449	7,238		1,996	,048
	Tingkat Pendidikan (X1)	5,986	2,463	,186	2,430	,017

a Dependent Variable: KKO

Lampiran 9.2

Uji Linearitas dan Keberartian Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

1. Linearitas regresi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KKO * PK	Between Groups	(Combined)	14331,550	46	311,555	2,510	,000
		Linearity	6169,145	1	6169,145	49,704	,000
		Deviation from Linearity	8162,405	45	181,387	1,461	,082
	Within Groups		7819,440	63	124,118		
	Total		22150,991	109			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KKO * PK	,528	,279	,804	,647

2. Keberartian regresi

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,449	7,238		1,996	,048
	PK	,402	,084	,411	4,808	,000

a. Dependent Variable: KKO

Lampiran 9.3

Uji Linearitas dan Keberartian Hubungan antara Komitmen Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

1. Linearitas regresi

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KKO * KK	Between Groups (Combined)	14269,158	64	222,956	1,273	,198
	Linearity	4927,967	1	4927,967	28,135	,000
	Deviation from Linearity	9341,191	63	148,273	,847	,732
	Within Groups	7881,833	45	175,152		
	Total	22150,991	109			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KKO * KK	,472	,222	,803	,644

2. Keberartian regresi

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,449	7,238		1,996	,048
KK	,175	,051	,289	3,395	,001

a. Dependent Variable: KKO

LAMPIRAN 10
UJI MULTIKOLINIERITAS

Lampiran 10.1

Uji Multikolinearitas hubungan antara Tingkat Pendidikan (X_1) dengan Pengalaman Kerja (X_2)

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tingkat Pendidikan (X1)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: KKO

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,449	7,238		1,996	,048		
Tingkat Pendidikan (X1)	5,986	2,463	,186	2,430	,017	,995	1,005
PK (X2)	,402	,084	,411	4,808	,000	,798	1,253

a Dependent Variable: KKO

Lampiran 10.2

Uji Multikolinearitas hubungan antara Tingkat Pendidikan (X₁) dengan Komitmen Kerja (X₃)

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tingkat Pendidikan (X1)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: KKO

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,449	7,238		1,996	,048		
Tingkat Pendidikan (X1)	5,986	2,463	,186	2,430	,017	,995	1,005
KK (X3)	,175	,051	,289	3,395	,001	,801	1,248

a Dependent Variable: KKO

Lampiran 10.3

Uji Multikolinieritas hubungan antara Pengalaman Kerja (X₂) dengan komitmen Organisasi (X₃)

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja (X ₂)(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,449	7,238		1,996	,048		
	PK	,402	,084	,411	4,808	,000	,798	1,253
	KK	,175	,051	,289	3,395	,001	,801	1,248

a Dependent Variable: KKO

Catatan :

Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Berdasarkan hasil diketahui bahwa semua variabel sudah memiliki *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga tidak terjadi adanya multikolinieritas.

LAMPIRAN 11
UJI HIPOTESIS

Lampiran 11.1

Pengaruh antara Tingkat Pendidikan dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,449	7,238		1,996	,048
Tingkat Pendidikan (X1)	5,986	2,463	,186	2,430	,017

a Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Correlations

		Tingkat Pendidikan (X1)	Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)
Tingkat Pendidikan (X1)	Pearson Correlation	1	,159
	Sig. (2-tailed)		,097
	N	110	110
Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)	Pearson Correlation	,159	1
	Sig. (2-tailed)	,097	
	N	110	110

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,159(a)	,025	,016	14,13882	2,247

a Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan (X1)

b Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Lampiran 11.2

Pengaruh antara Pengalaman Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,449	7,238		1,996	,048
PK	,402	,084	,411	4,808	,000

a Dependent Variable: KUALITAS KEPEMIMPINAN AUTENTIK (Y)

Correlations

		Pengalaman Kerja (X2)	Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)
Pengalaman Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	,528(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	110	110
Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)	Pearson Correlation	,528(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	110	110

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,528(a)	,279	,272	12,16471	2,398

a Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2)

b Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Lampiran 11.3

Pengaruh antara Komitmen Kerja dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,449	7,238		1,996	,048
	KK	,175	,051	,289	3,395	,001

a Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Correlations

		Komitmen Kerja (X3)	Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)
Komitmen Kerja (X3)	N	110	110
	Pearson Correlation	1	,472(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)	N	110	110
	Pearson Correlation	,472(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
		N	110

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,472(a)	,222	,215	12,62824	2,328

a Predictors: (Constant), Komitmen Kerja (X3)

b Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Lampiran 11.4

Pengaruh antara Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja secara Bersama-Sama dengan Kualitas Kepemimpinan Autentik

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8480,013	3	2826,671	21,917	,000(a)
	Residual	13670,978	106	128,971		
	Total	22150,991	109			

a Predictors: (Constant), KK, Tingkat Pendidikan (X1), PK

b Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,449	7,238		1,996	,048
	Tingkat Pendidikan (X1)	5,986	2,463	,186	2,430	,017
	Pengalaman Kerja (X2)	,402	,084	,411	4,808	,000
	Komitmen Kerja (X3)	,175	,051	,289	3,395	,001

a Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Correlations

		Tingkat Pendidikan (X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Komitmen Kerja (X3)	Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)
Tingkat Pendidikan (X1)	Pearson Correlation	1	-,063	-,003	,159
	Sig. (2-tailed)		,512	,978	,097
	N	110	110	110	110
Pengalaman Kerja (X2)	Pearson Correlation	-,063	1	,445(**)	,528(**)
	Sig. (2-tailed)	,512		,000	,000
	N	110	110	110	110
Komitmen Kerja (X3)	Pearson Correlation	-,003	,445(**)	1	,472(**)
	Sig. (2-tailed)	,978	,000		,000
	N	110	110	110	110
Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)	Pearson Correlation	,159	,528(**)	,472(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,097	,000	,000	
	N	110	110	110	110

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KK, Tingkat Pendidikan (X1), PK(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,619(a)	,383	,365	11,35656	2,444

a Predictors: (Constant), KK, Tingkat Pendidikan (X1), PK

b Dependent Variable: Kualitas Kepemimpinan Autentik (Y)

LAMPIRAN 12
SURAT PENELITIAN

Lampiran 12.1

Surat Ijin Penelitian dari Universitas



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
PASCASARJANA**

Jl. Pakis-Wonosari Kapanjen Delanggu Klaten Tlp. (0272) 5533410 Kodepos 57471
Website : www.pascasarjana.uinsaid.ac.id E-mail : pascasarjana@uinsaid.ac.id

Nomor : B-476/Un.20/Dir/PP.00.9/09/2022

16 September 2022

Lamp : -

Hal : *Ijin Penelitian*

Kepada Yth.

Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar

Di

Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Nur Hidayah

NIM : 196011022

Prodi : S3 Manajemen Pendidikan Islam

akan melaksanakan Penelitian Disertasi mengenai "Pengambilan data Sampel Penelitian" pada 19 September 2022 sampai 30 Oktober 2022".

Demikianlah, semoga Bapak/Ibu berkenan mengijinkan dan memberikan data yang dibutuhkan oleh yang bersangkutan. Atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Direktur,

[Handwritten Signature]
Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd
NIP. 19700926 200003 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
PASCASARJANA

Jl. Pakis-Wonosari Kepanjen Delanggu Klaten Tlp. (0272) 5533410 Kodepos 57471
Website : www.pascasarjana.uinsaid.ac.id E-mail : pascasarjana@uinsaid.ac.id

Nomor : B-476/Un.20/Dir/PP.00.9/09/2022

16 September 2022

Lamp : -

Hal : *Ijin Penelitian*

Kepada Yth.

Kepala Kepala Dinas Pendidikan Kota Surakarta

Di

Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Nur Hidayah
NIM : 196011022
Prodi : S3 Manajemen Pendidikan Islam

akan melaksanakan Penelitian Disertasi mengenai "Pengambilan data penelitian Disertasi" pada 19 September 2022 sampai 30 Oktober 2022".

Demikianlah, semoga Bapak/Ibu berkenan mengizinkan dan memberikan data yang dibutuhkan oleh yang bersangkutan. Atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Direktur,

Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd
NIP. 19700926 200003 1 001

Lampiran 12.2

Surat Ijin Penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kabupaten Karanganyar



**PEMERINTAH KABUPATEN KARANGANYAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Alamat : Jl. Slamet Riyadi, Ngaliyan, Lalung, Karanganyar Telepon (0271) 495269 Fax (0271) 494027
Website : <http://dpmtsp.karanganyarkab.go.id> Email : dpmtsp@karanganyarkab.go.id Kodepos 57716

IZIN PENELITIAN

Nomor : 071/229/IX/2022

- I. **BERDASAR** : Surat dari UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA Nomor B-476/Un.20/Dir/PP.00.9/09/2022 tanggal 16 September 2022 perihal Permohonan Ijin Penelitian.
- II. Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar, bertindak atas nama Bupati Karanganyar, menyatakan **TIDAK KEBERATAN** atas pelaksanaan research / penelitian / survey / observasi / mencari data dalam wilayah Kabupaten Karanganyar yang dilaksanakan oleh :
1. Nama : Nur Hidayah
 2. NIM : 196011022
 3. Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 4. Jenjang : S3
 5. Pekerjaan : Mahasiswa
 6. Dosen Pembimbing : Prof. Dr. H. Purwanto, M.Pd.
 7. Maksud/Tujuan : Melaksanakan Penelitian Disertasi Pengambilan Data dan Sampel Penelitian Dengan Judul "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KUALITAS KEPEMIMPINAN OTENTIK PADA KEPALA SD KOTA SURAKARTA TAHUN 2022"
 8. Lokasi Penelitian : SD Negeri se-Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar
- Dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :
- a. Pelaksanaan research/penelitian/survey/ observasi/mencari data tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah.
 - b. Sebelum melaksanakan research/penelitian/survey/ observasi/mencari data harus terlebih dahulu melaporkan kepada penguasa setempat.
- Setelah research/penelitian/survey/ observasi/mencari data selesai, supaya menyerahkan hasilnya kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karanganyar.
- III. Surat Keterangan research/penelitian/survey/ observasi/mencari data ini berlaku dari : Tanggal 28/09/2022 s.d 28/12/2022.

An. BUPATI KARANGANYAR
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN KARANGANYAR



Ditandatangani secara elektronik oleh:

TIMOTIUS SURYADI, S.Sos., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19721104 199203 1 002

Tembusan:

1. Bupati Karanganyar;
2. Kapolres Karanganyar;
3. Kepala Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kab. Karanganyar
4. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Karanganyar



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik dengan menggunakan sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Lampiran 12.2

Surat Ijin Penelitian dari Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Surakarta



PEMERINTAH KOTA SURAKARTA DINAS PENDIDIKAN

Jalan D.I. Panjaitan No. 7 Telepon (0271) 630123 Fax.(0271) 630124
Website : dinaspendidikan.surakarta.go.id E-mail : pendidikan@surakarta.go.id
SURAKARTA
57133

Nomor : 7136 / PN.01 / IX / 2022
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian

Surakarta, 21 September 2022

Kepada :
Yth. Kepala _____

Di
SURAKARTA

Memperhatikan surat permohonan Ijin Penelitian dari Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta :

Nomor : B-476/Un.20/Dir/PP.00.9/09/2022
Tanggal : 16 September 2022

Berdasarkan rekomendasi dari :

Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Surakarta
Nomor : 070/1099/IX/2022
Tanggal : 20 September 2022

Dengan ini kami memberikan ijin dan harap saudara memberikan pelayanan kepada :

Nama : NUR HIDAYAH
NIM : 196011022
Status : Mahasiswa Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Prodi : S3 Manajemen Pendidikan Islam

Untuk mengadakan Penelitian :

Lokasi : SD Negeri di Surakarta
Waktu : Sejak dikeluarkan surat ini s.d. 21 Maret 2023
Judul : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KUALITAS KEPEMIMPINAN OTENTIK PADA KEPALA SD KOTA SURAKARTA TAHUN 2022

Dengan catatan :

1. Tidak menyimpang dari ketentuan Bappeda Kota Surakarta dan Kantor Kesbangpol Kota Surakarta
2. Peneliti Yang bersangkutan Memberikan laporan setelah selesai pelaksanaannya.

Demikian harap menjadikan maklum.

a.n. KEPALA DINAS PENDIDIKAN
KOTA SURAKARTA
Sekretaris



Tembusan :

1. Kepala Dinas Pendidikan Kota Surakarta
Sebagai laporan
2. Dekan Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
3. Kepala Bidang Pendidikan SD
Dinas Pendidikan Kota Surakarta
4. Sdr. NUR HIDAYAH
Mahasiswa Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Lampiran 12.2

**Surat Keterangan Penelitian dari Dinas Pendidikan Pemerintah Kota
Surakarta**



**PEMERINTAH KOTA SURAKARTA
DINAS PENDIDIKAN**

Jalan D.I. Panjaltan No. 7 Telepon (0271) 630123 Fax.(0271) 630124
Website : dinaspendidikan.surakarta.go.id E-mail : pendidikan@surakarta.go.id
S U R A K A R T A
57133

SURAT KETERANGAN

Nomor : KS.23.00/5639 / 2023

Yang bertandatangan di bawah ini :

- a. Nama : DIAN RINETA, ST, M.Si
b. NIP : 19710516 199803 2 008
b. Jabatan : Kepala Dinas Pendidikan
Kota Surakarta

Dengan ini menerangkan :

- a. Nama : NUR HIDAYAH
b. NIM : 196011022
c. Status : Mahasiswa Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
d. Prodi : S3 Manajemen Pendidikan Islam

Benar-benar telah mengadakan Penelitian pada Dinas Pendidikan Surakarta guna
penulisan/penyusunan Karya Tulis Ilmiah dengan Judul :

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN
KOMITMEN KERJA TERHADAP KUALITAS KEPEMIMPINAN OTENTIK
PADA KEPALA SD KOTA SURAKARTA TAHUN 2022**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, 3 Juli 2023

KEPALA DINAS PENDIDIKAN
KOTA SURAKARTA



DINAS
PENDIDIKAN
DIAN RINETA, ST, M.Si
Surakarta Tingkat I
NIP. 19710516 199803 2 008

LAMPIRAN 13
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Nur Hidayah, S.Pd.I, M.Pd.I
2. Tempat tanggal lahir : Demak, 2 Agustus 1981
3. NIP : 198108022010012018
4. Pangkat /Gol : Penata Tk. I /III.d
5. Jabatan : Kepala Sekolah Dasar Negeri Sumber 2 Surakarta
6. Unit Kerja : Sekolah Dasar Negeri Sumber 2 Surakarta
7. Alamat Rumah : Greenville Residence A23 Mayang, Gatak, Sukoharjo
8. Nomor Telp : 085810358090
9. Riwayat Pendidikan :

No	Pendidikan	Lembaga	Jurusan	Tahun Lulus
1	S.1	IAIN Walisongo Semarang	Pendidikan Agama Islam	2009
2	S.2	IAIN Surakarta	Magister Manajemen Pendidikan Islam	2016

10. Riwayat Pekerjaan

No	Jabatan	Tahun
1	Guru kelas, pada SD Islam Al Fatah Demak	2000-2002
2	Kepala Play Group Al Birru Surakarta	2005-2010
3	Guru kelas SDN Pajang 4 Surakarta	2010-2018
4	Kepala sekolah SDN Sumber 6 Surakarta	2018-2021
5	Kepala sekolah SDN Sumber 2 Surakarta	2021-sekarang

11. Diklat / Ujian Kedinasan

No	Tahun	Judul Kegiatan	Penyelenggara
1	2023	Pelatihan Mandiri dalam Platform Merdeka Mengajar dengan topik Merdeka Belajar	Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi
2	2023	Webinar dengan tema Peran Pemerintah Daerah dalam Mendukung Penerapan Pendidikan Pancasila di Satuan Pendidikan	Direktur Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum
3	2023	Pelatihan Mandiri dalam Platform Merdeka Mengajar dengan topik Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila SD/Paket A	Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi
4	2022	Training of Trainers Calon Pelatih Daerah Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Pendidikan Agama Islam Tahun 2022	Direktorat Pendidikan Agama Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI
5	2021	Pelatihan Mandiri Mengembangkan Budaya Sekolah/Madrasah Merdeka Belajar	Kampus Guru Cikal kerjasama dengan Karier.mu
6	2021	Pelatihan Mandiri Mengembangkan Visi Sekolah	Kampus Guru Cikal kerjasama dengan Karier.mu
7	2021	Pelatihan Mandiri Memandu Refleksi	Kampus Guru Cikal

No	Tahun	Judul Kegiatan	Penyelenggara
		Pembelajaran Merdeka Belajar	kerjasama dengan Karier.mu
8	2021	Pelatihan Mandiri Mengembangkan Program Pengembangan Sekolah/Madrasah Merdeka Belajar	Sekolah Merdeka Belajar
9	2021	Pelatihan Mandiri Asesmen Merdeka Belajar Berbasis Kinerja	Kampus Guru Cikal kerjasama dengan Karier.mu
10	2021	Pelatihan Mandiri Ragam Asesmen Merdeka	Kampus Guru Cikal kerjasama dengan Karier.mu
11	2021	Pelatihan Mandiri Strategi Numerasi Merdeka Belajar Pendidikan Dasar	Kampus Guru Cikal kerjasama dengan Karier.mu
12	2021	Pelatihan Mandiri Strategi Literasi Merdeka Belajar Pendidikan Dasar	Kampus Guru Cikal kerjasama dengan Karier.mu
13	2020	Pelatihan Mandiri Mengenali Guru Merdeka Belajar Penggerak Perubahan	Sekolah.mu
14	2020	Pelatihan Mandiri Percakapan Menggerakkan Merdeka Belajar	Sekolah.mu
15	2020	Pelatihan Mandiri Mengenal Diri Pemimpin Merdeka Belajar	Sekolah.mu
16	2020	Pelatihan Mandiri Menjadi Pemimpin Merdeka Belajar	Sekolah.mu
17	2021	Pelatihan Mandiri Kesepakatan Kelas Merdeka Belajar	Kampus Guru Cikal kerjasama dengan Karier.mu
18	2021	Pelatihan Mandiri Merancang RPP Merdeka Belajar	Kampus Guru Cikal kerjasama dengan Karier.mu
19	2021	Pelatihan Mandiri Asesmen Formatif untuk Merdeka Belajar	Kampus Guru Cikal kerjasama dengan Karier.mu
20	2021	Pelatihan Mandiri Pembelajaran Jarak Jauh Merdeka Belajar	Kampus Guru Cikal kerjasama dengan Karier.mu
21	2021	Pelatihan Mandiri JATENG Strategi Pelibatan Keluarga di Satuan Pendidikan	Sekolah.mu kerjasama dengan Keluarga Kita
22	2020	Pelatihan Mandiri Coaching Pengembangan Tim Merdeka Belajar	Sekolah.mu

12. Karya Ilmiah

No	Judul	Nama Jurnal (Penerbit)	Akreditasi	Volume
1	Analisis Peran Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kualitas Kepemimpinan Otentik	Jurnal Pendidikan Islam (Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)	Sinta 2	Vol. 12, No. 2 (2023)
2	Reorientasi Tasamuh dalam Pendidikan Agama Berbasis Multikultural	Indonesian Journal of Islamic Literature and Muslim Society (UIN Raden Mas Said Surakarta)	Sinta 2	Vol. 1, No. 1 (2016)
3	Manajemen Sekolah	Goresan Pena	978-623-275-145-3	2020
4	Rencana Tindak Kepemimpinan	Goresan Pena	978-602-364-411-7	2018
5	Kami Mencintai Nak (Parenting)	CV. Cipta Media Edukasi	978-602-364-648-7	2019

No	Judul	Nama Jurnal (Penerbit)	Akreditasi	Volume
6	Lencana Lolipop Bunda (Parenting)	CV. Cipta Media Edukasi	978-602-5429-93-4	2017
7	Bilangan Tak Berangka	CV. Cipta Media Edukasi	9786026707895	2017
8	Bhakti Untuk Negeri	Media guru	9786024975906	2018
9	SKGB (Surat Kabar Guru Merdeka Belajar)	Yayasan Guru Belajar		2020 sd sekarang

13. Prestasi

No	Nama Prestasi	Jenis Prestasi	Tingkat	Tahun
1	Instruktur Pengajar Praktik kemdikbudristek angkatan 1 sd 5			
2	Juara 1 lomba PTK Tk Kota Surakarta	PTK	Kota Surakarta	2018
3	Talent Program Kemendikbud			2021-2022
4	Narasumber Pemimpin Merdeka Belajar			2021 sd sekarang
5	Instruktur Calon Pengajar Pengajar kemendikbudristek			2020 sd sekarang
6	Penggerak JSMB (Jaringan Sekolah Merdeka Belajar)			2020 sd sekarang
7	Koordinator Narasumber OPMB Live (Obrolan Pemimpin Merdeka Belajar)			2021 sd sekarang
8	Rangkul (Relawan Keluarga Kita)_Parenting			2018 sd sekarang