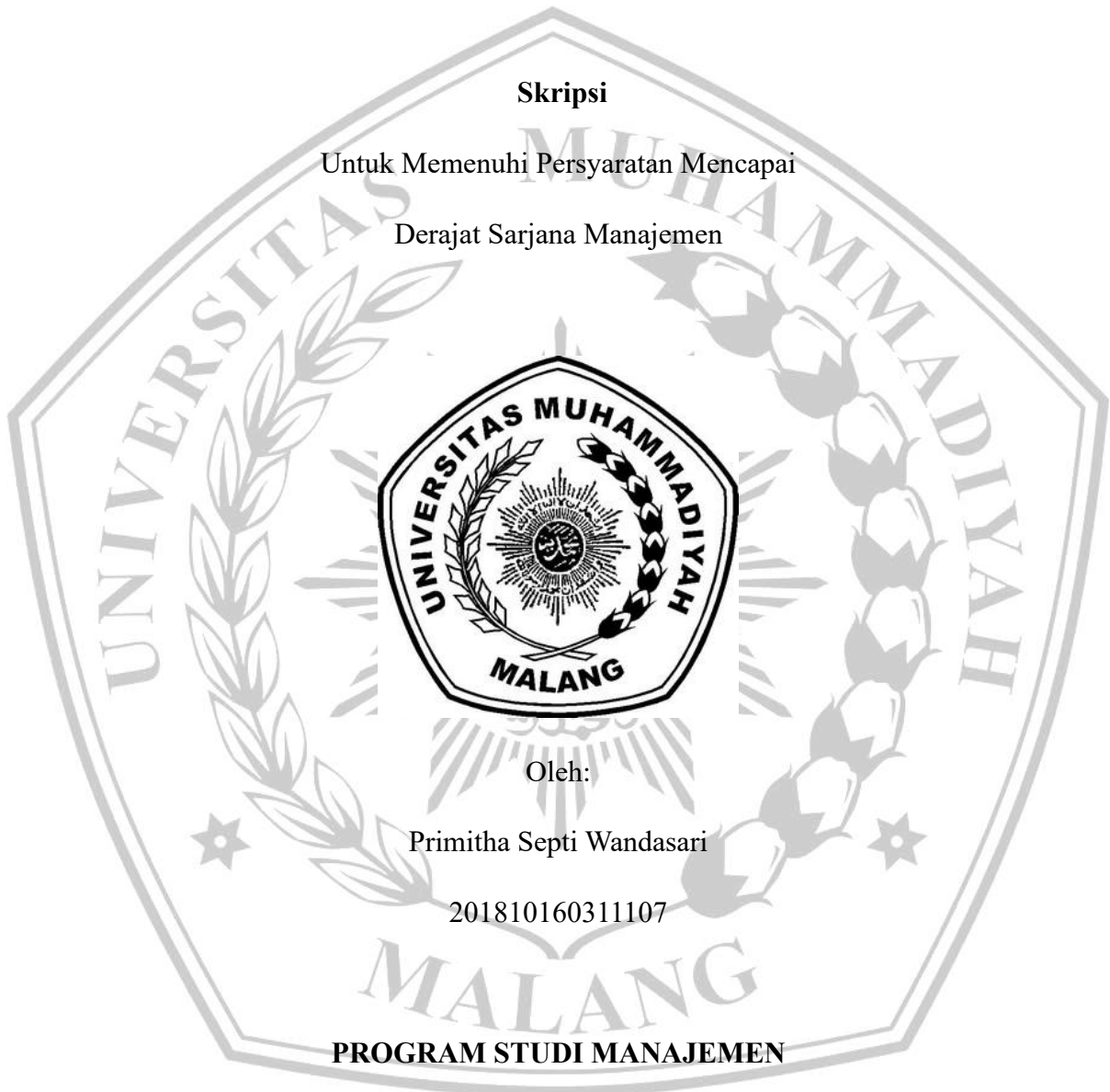


**PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP KEPUASAN  
KERJA DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI**

**(Studi Pada SD Negeri Patokan 1 dan SD Negeri Patokan 2 Kraksaan)**

**Skripsi**

Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Primitha Septi Wandasari

201810160311107

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2024**





# LEMBAR PENGESAHAN

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi pada SD Negeri Patokan 1 dan SD Negeri Patokan 2 Kraksaan)**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Primitha Septi Wandasari

NIM : 201810160311107

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 19 Oktober 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Pembimbing II : Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Penguji I : Dr. Mursidi, M.M.

Penguji II : Immanuel Mu'ammal, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

## PERNYATAAN ORISINALITAS

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Primitha Septi Wandasari  
NIM : 201810160311107  
Program studi : Manajemen  
Surel : primitha.sw@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 28 Oktober 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Primitha Septi Wandasari



**PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP KEPUASAN  
KERJA DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI**

**(Studi Pada SD Negeri Patokan 1 dan SD Negeri Patokan 2 Kraksaan)**

**Primitha Septi Wandasari \*<sup>1</sup>, Aniek Rumijati<sup>2</sup>, R. Iqbal Robbie<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jalan Raya Tlogomas No. 246 Malang, Jawa Timur

Email: [primitha.sw@gmail.com](mailto:primitha.sw@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang kepemimpinan otentik, kepuasan kerja, dan work engagement, dan menganalisis pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh kepemimpinan otentik terhadap *work engagement*, menganalisis pengaruh work engagement terhadap kepuasan kerja, serta menganalisis pengaruh *work engagement* dalam memediasi pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh guru di SDN Patokan 1, dan SDN Patokan 2. Sampel yang digunakan yaitu keseluruhan guru yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan rentang skala dan analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan otentik dalam kategori baik, variabel kepuasan kerja mendapatkan kategori sangat puas, dan variabel *work engagement* mendapatkan penilaian sangat tinggi. Kepemimpinan otentik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan otentik berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta *work engagement* memediasi pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Kepemimpinan Otentik; Work Engagement; Kepuasan Kerja

**THE EFFECT OF AUTHENTIC LEADERSHIP ON JOB  
SATISFACTION WITH WORK ENGAGEMENT AS A MEDIATING  
VARIABLE**

**(Study of SD Negeri Patokan 1 and SD Negeri Patokan 2 Kraksaan)**

**Primitha Septi Wandasari \*<sup>1</sup>, Aniek Rumijati<sup>2</sup>, R. Iqbal Robbie<sup>3</sup>**

Management Department  
Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia  
Jalan Raya Tlogomas No. 246 Malang, Jawa Timur

Email: [primitha.sw@gmail.com](mailto:primitha.sw@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to describe authentic leadership, job satisfaction, and work engagement, and analyze the effect of authentic leadership on job satisfaction, analyze the effect of authentic leadership on work engagement, analyze the effect of work engagement on job satisfaction, and analyze the effect of work engagement in mediating the effect of authentic leadership on job satisfaction. The population in this study were all teachers at SDN Patokan 1, and SDN Patokan 2. The sample used was all 31 teachers. The sampling technique used in this study was saturated sampling. The analysis technique in this study used a range of scales and path analysis. The results of the analysis show that the authentic leadership variable is in the good category, the job satisfaction variable gets a very satisfied category, and the work engagement variable gets a very high assessment. Authentic leadership has a significant effect on job satisfaction, authentic leadership has a significant effect on work engagement, work engagement has a significant effect on job satisfaction, and work engagement mediates the effect of authentic leadership on job satisfaction.*

**Keywords**— *Job Satisfaction; Authentic Leadership; Work Engagement*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada SD Negeri Patokan 1 dan SD Negeri Patokan 2 Kraksaan) ”

Penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis telah mendapat dukungan, bantuan, bimbingan dari berbagai pihak selama dalam penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhro, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Dr. Aniek Rumijati, M.M., selaku pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan, arahan dan meluangkan waktu selama proses bimbingan.
5. Dr. R Iqbal Robbie, M.M., selaku pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan, arahan dan meluangkan waktu selama proses bimbingan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya selama masa perkuliahan.
7. Seluruh guru SDN Patokan 1 dan SDN Patokan 2 yang telah meluangkan waktunya dan bantuannya dalam pengumpulan data untuk penyusunan penelitian ini.

8. Orang tua tercinta yakni Bapak Agus Sugianto dan Ibunda Sukarti yang senantiasa mendo'akan, memberikan semangat dan memberikan dukungan yang penuh dalam penulisan skripsi ini.
9. Keponakan penulis Rafeyza dan Reinara yang senantiasa menghibur penulis dalam penyelesaian skripsi ini
10. Kakak saya Pitaloka dan Firman aji yang selalu memberikan nasihat dan dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
11. Sahabat saya Fifi dan Adel yang selalu mendengar keluh kesah dan memberikan dukungan untuk penulis selama penyusunan skripsi.
12. Teman seperjuanganku Kharisma yang selalu mendukung dan memberi motivasi agar mengerjakan skripsi.

Kepada mereka semua, hanya ucapan terima kasih dan doa tulus yang dapat saya berikan dan saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya mendapatkan balasan yang lebih dan tercatat sebagai amal ibadah yang tiada ternilai. Aamiin. Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan, semoga bermanfaat dan bernilai ibadah. Kritik dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya tulis saya selanjutnya. Sekian dan terimakasih.

Malang, 18 Oktober 2024

Primitha Septi Wandasari



## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Batasan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Kajian Penelitian Terdahulu.....	7
B. Landasan Teori .....	11
1. Kepuasan Kerja.....	11
2. Kepemimpinan Otentik.....	14
3. <i>Work Engagement</i> .....	17
C. Hubungan Antar Variabel.....	20
D. Kerangka Konseptual.....	23
E. Hipotesis Penelitian.....	24

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	27
A. Lokasi Penelitian.....	27
B. Jenis Penelitian .....	27
C. Populasi dan Sampel .....	27
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	28
E. Jenis dan Sumber Data .....	30
F. Teknik Pengumpulan Data .....	31
G. Uji Instrumen Penelitian .....	31
H. Teknik Analisis Data .....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	35
A. Deskripsi Obyek Penelitian .....	35
B. Deskripsi Data .....	39
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
D. Analisa Data .....	50
E. Pembahasan .....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	65
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	67
LAMPIRAN .....	70

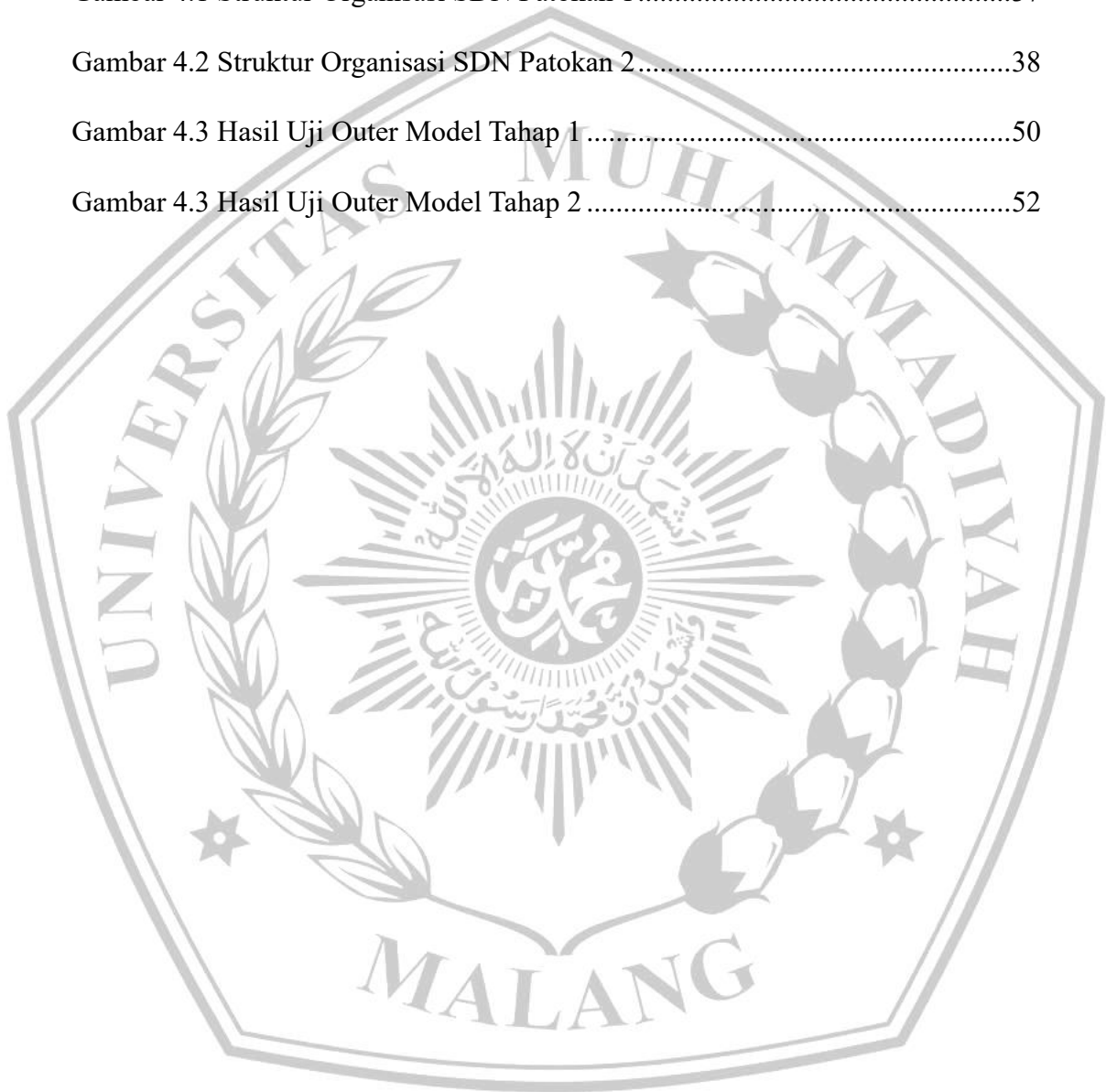
## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	7
Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasional .....	28
Tabel 3.2 Rentang Skala Kepemimpinan Otentik, Work Engagement, dan Kepuasan kerja .....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	42
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Guru .....	42
Tabel 4.7 Jawaban Variabel Kepemimpinan Otentik .....	43
Tabel 4.8 Jawaban Variabel Kepuasan Kerja .....	46
Tabel 4.9 Jawaban Variabel <i>Work Engagement</i> .....	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Konvergen Tahap 1 .....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Konvergen Tahap 2 .....	52
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan AVE.....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Diskriminan .....	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas .....	56
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan <i>R-Square</i> .....	57
Tabel 4.16 <i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung Antar Variabel).....	59
Tabel 4.17 <i>Inderect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung).....	60



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	23
Gambar 3.1 Diagram Analisis Jalur .....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SDN Patokan 1 .....	37
Gambar 4.2 Struktur Organisasi SDN Patokan 2 .....	38
Gambar 4.3 Hasil Uji Outer Model Tahap 1 .....	50
Gambar 4.3 Hasil Uji Outer Model Tahap 2 .....	52



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	70
Lampiran 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Lampiran 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	76
Lampiran 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	77
Lampiran 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	77
Lampiran 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	78
Lampiran 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Guru.....	78
Lampiran 8 Distribusi Jawaban Responden .....	79
Lampiran 9 Uji Validitas .....	82
Lampiran 10 <i>Diagram Outer Loading</i> .....	84
Lampiran 11 Uji Diskriminan Validitas .....	85
Lampiran 12 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	85
Lampiran 13 Uji Reliabilitas.....	85
Lampiran 14 Uji <i>R-Square</i> .....	85
Lampiran 15 Uji Hipotesis.....	86

## DAFTAR PUSTAKA

- Anita, R., Abdillah, M. R., & Zakaria, N. B. (2021). Authentic leader and internal whistleblowers: testing a dual mediation mechanism. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(1), 35-52.
- Avolio, B., & Luthans, F. (2006). *High impact leader: Moments matter in authentic leadership development*. New York: McGraw-Hill.
- Ayu, Diah Restu, M. Syamsul Maarif, and Anggraini Sukmawati. (2015). "Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)* 1.1. 12-12
- Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11-21.
- Chan, A., Hannah, S.T., & Gardner, W.L. (2005). Veritable authentic leadership: Emergence, functioning and impacts. In W.L. Gardner, B.J. Avolio, & F.O. Walumbwa (Eds.), *Monographs in leadership and management volume 3: Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development* (pp. 3-41).
- Effendy, N. (2015). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement Pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *EXPERIENTIA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(2), 23-34.
- Fanny, I. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya*.
- Hasibuan, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta
- Hayuningtyas, D. R. I., & Helmi, A. F. (2015). Peran kepemimpinan otentik terhadap work engagement dosen dengan efikasi diri sebagai mediator. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 1(3), 167-179.
- Kartika, F. C., & Wiyono, H. D. (2023). Hubungan Authentic Leadership dengan Work Engagement Pada Pramuniaga PT. X. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL PSIKOLOGI (SINOPSI)* (Vol. 1).
- Khan, S., Muhammad, B., Afridi, G. W., & Sarwar, I. (2017). Effect of authentic leadership on job satisfaction and employee engagement. *City University Research Journal*, 7(1), 151-166.
- Kristinawati, S. A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan*.



- Lailiyah, N., & Abdulrahman, W. (2015). Political Branding: Karakter Pilihan Pemilih dalam Pemilihan Walikota Semarang 2015. *This Page Intentionally Left Blank*, 233.
- Mayora, M., & Purwanto, E. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan otentik terhadap niat keluar karyawan dengan mediasi komitmen afektif. *Journal of Business & Applied Management*, 12(2), 155-168.
- Nugraha, N. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Manajemen Talenta Terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Keterikatan Kerja Pegawai SD Negeri Jatimakmur V Kota Bekasi*.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sagala, A. K. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA).
- Schaufeli, Wilmar. dan Bakker, Arnold. (2004). UWES Utrecht Work Engagement Scale. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University.
- Shamir, B., & Eilam, G. (2005). "What's Your Story?" to Life-Stories Approach to Authentic Leadership Development. *The Leadership Quarterly*, 16, 395-417.
- Shaleh, A. R. (2013). *Faktor Personal yang Memengaruhi Kinerja Dosen*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (M. P. Setiyawami, S.H. (ed.); Penerbit A).
- Sutrisno, Edy. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media
- TRIPAMBUDI, I. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK, KERJASAMA TIM, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Studi pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Barat)*. <https://repository.mercubuana.ac.id/77011/>
- Walumbwa, F.O., Van Tuin, Lars, Wilmar B. Schaufeli, and Anja van den Broeck. (2021). "Engaging leadership: Enhancing work engagement through intrinsic values and need satisfaction." *Human Resource Development Quarterly*.
- , 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.

Walumbwa, F.O., Wang, Peng., Wang, Hui., Schaubroeck, John., Avolio, Bruce. J. (2010). Psychological Processing Linking Authentic Leadership to Follower Behaviors. *The Leadership Quarterly*, Vol. 21: 901-914

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada

Winbaktianur, W., & Sutono, S. (2019). *KEPEMIMPINAN OTENTIK DALAM ORGANISASI. Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*.

Wulandari, M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan dengan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Mediasi pada Perusahaan di Batam* (Doctoral dissertation, Universitas Internasional Batam).



# Plagiasi




## 6% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.




### Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

### Top Sources

- 5%  Internet sources
- 0%  Publications
- 2%  Submitted works (Student Papers)

### Top Sources

- 5%  Internet sources
- 0%  Publications
- 2%  Submitted works (Student Papers)

### Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

<b>1</b>	Internet	
eprints.umm.ac.id		3%
<b>2</b>	Student papers	
University of Muhammadiyah Malang		2%
<b>3</b>	Internet	
www.economicsbosowa.unibos.id		2%

