

KATA PENGANTAR

Terpujilah Allah Bapa surgawi yang oleh karena rahmat dan anugrahNya, penulisan Tesis ini dapat diselesaikan.

Tesis dengan judul **“PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT*, *PERSON-JOB FIT* DAN PEMBERDAYAAN GURU TERHADAP PERSEPSI GURU DALAM MEMIMPIN DI SEKOLAH HERITAGE JAKARTA”** ini ditujukan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Magister Pendidikan Universitas Pelita Harapan.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu pengerjaan tesis ini:

- 1) Ibu Dr. Susi Susantijo, S.H., LL.M., selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan.
- 2) Bapak Dr. Niko Sudibjo, S.Psi., M.A, selaku Ketua Program Studi Teknologi Pendidikan dan sebagai ketua sidang.
- 4) Bapak Dr. I Made Markus, sebagai dosen penguji untuk saran dan kritiknya.
- 3) Bapak Dr. Marlin Marpaung, M.Sc, sebagai dosen pembimbing atas segala saran dan dorongan selama penulis menyelesaikan tesis ini.
- 4) Semua dosen yang telah mengajar penulis selama berkuliah di Program Magister Pendidikan Universitas Pelita Harapan.
- 5) Staf, karyawan dan petugas perpustakaan fakultas ilmu pendidikan UPH yang membantu dalam hal administrasi dan peminjaman buku-buku.
- 6) Teman-teman Batch 36.

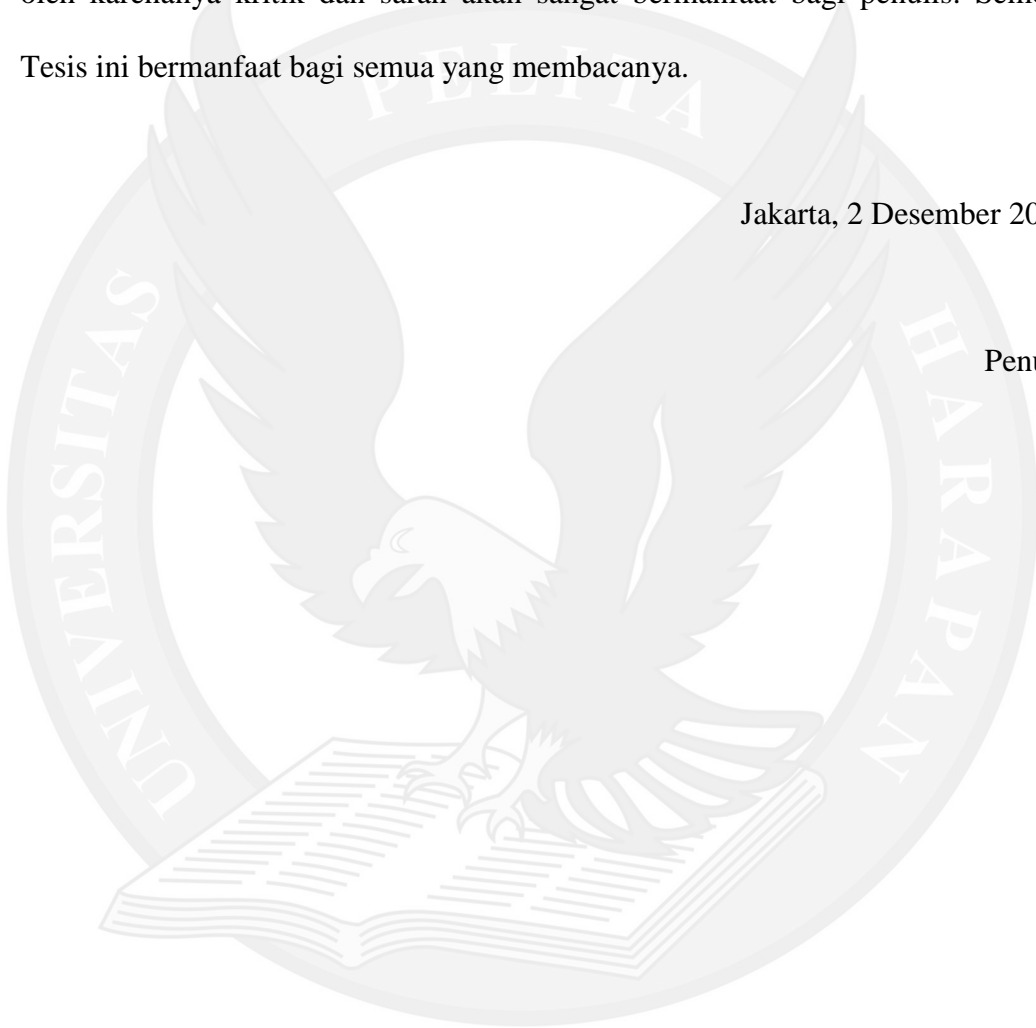
7) Teman-teman di Sekolah Heritage Jakarta.

8) Istri dan anak-anak. Alissa yang juga mengikuti perkuliahan di Program Magister Pendidikan UPH dan lulus bersama. Annabelle, Gilles dan Pascal, atas pengertian mereka selama penulis mengikuti perkuliahan dan penulisan tesis.

Akhir kata penulis menyadari masih banyak kekurangan pada Tesis ini oleh karenanya kritik dan saran akan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua yang membacanya.

Jakarta, 2 Desember 2017

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR	
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTARLAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.7 Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Perspektif Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Kepemimpinan Guru	14
2.1.1.1 Perantara	18
2.1.1.2 Partisipasi	19
2.1.1.3 <i>Mediating</i>	19
2.1.1.4 Hubungan.....	20
2.1.2 Pemberdayaan Guru	21
2.1.2.1 Pengambilan Keputusan	22

2.1.2.2	Pertumbuhan Profesional	23
2.1.2.3	Status	24
2.1.2.4	<i>Self-Efficacy</i>	24
2.1.2.5	Kemandirian	25
2.1.2.6	Dampak	25
2.1.3	<i>Person-Organization Fit</i>	26
2.1.4	<i>Person-Job Fit</i>	28
2.2.	Hasil Penelitian Sebelumnya yang Relevan	33
2.3.	Kerangka Berpikir	36
2.3.1	Hubungan antara <i>Person-Organization Fit</i> dengan Kepemimpinan Guru	36
2.3.2	Hubungan antara <i>Person-Job Fit</i> dengan Kepemimpinan Guru	37
2.3.3	Hubungan antara Pemberdayaan Guru dengan Kepemimpinan Guru	38
2.3.4	Hubungan antara <i>Person-Organization Fit</i> dengan Pemberdayaan Guru	38
2.3.5	Hubungan antara <i>Person-Job Fit</i> dengan Pemberdayaan Guru	39
2.4	Model Penelitian	40
2.5	Hipotesis Penelitian	40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian	41
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.3	Subjek dan Objek Penelitian	44
3.4	Sampel dan Populasi	45
3.4.1	Teknik Pengambilan Sampel	45
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	46
3.5	Prosedur Penelitian	48
3.6	Instrumen Penelitian	48
3.6.1	Variabel Kepemimpinan Guru	48

3.6. 1.1 Definisi Konseptual Kepemimpinan Guru	49
3.6. 1.2 Definisi Operasional Kepemimpinan Guru ...	49
3.6. 1.3 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Guru	50
3.6. 2 Variabel Pemberdayaan Guru	51
3.6. 2.1 Definisi Konseptual Pemberdayaan Guru	51
3.6. 2.2 Definisi Operasional Pemberdayaan Guru	51
3.6. 2.3 Kisi-Kisi Instrumen Pemberdayaan Guru	52
3.6. 3 Variabel <i>Person-organization fit</i>	53
3.6. 3.1 Definisi Konseptual <i>Person-organization Fit..</i>	53
3.6. 3.2 Definisi Operasional <i>Person-organization Fit</i>	54
3.6. 3.3 Kisi-Kisi Instrumen <i>Person-organization Fit</i>	54
3.6. 4 Variabel <i>Person-job fit</i>	55
3.6. 4.1 Definisi Konseptual <i>Person-job fit</i>	55
3.6. 4.2 Definisi Operasional <i>Person-job fit</i>	56
3.6. 4.3 Kisi-Kisi Instrumen <i>Person-job fit</i>	56
3.7 Metode Pengolahan Data	57
3.7.1 Evaluasi Model Pengukuran	57
3.7.1.1 Validitas	58
3.7.1.1.1 <i>Convergent Validity</i>	58
3.7.1.1.2 <i>Discriminant Validity</i>	59
3.7.1.2 Reliabilitas	60
3.7.2 Evaluasi Model Pengukuran Struktural	60
3.8. Teknik Analisis Data	61
3.8.1 Analisis Deskriptif	61
3.8.2 Uji Hipotesis	61
3.8.2.1 Pengujian Statistik Model Pengukuran	62
3.8.2.2 Pengujian Statistik Model Struktural	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif	63
4.1.1 Variabel <i>Person-Organization Fit</i>	63
4.1.2 Variabel <i>Person-Job Fit</i>	65

4.1.3 Variabel Pemberdayaan Guru	66
4.1.4 Variabel Kepemimpinan Guru	67
4.2 Penyusunan Model Persamaan Struktural	69
4.2.1 Evaluasi Model Pengukuran	69
4.2.1.1 Uji Validitas	70
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	74
4.2.2. Evaluasi Model Struktural	74
4.2.2.1 Uji Multikolinearitas	75
4.2.2.2 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	75
4.2.2.3 Relevansi Prediksi (Q^2)	76
4.2.3 Kriteria <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	77
4.3 Pengujian Statistik Model Persamaan Struktural	77
4.3.1 Pengujian Statistik Model Pengukuran	78
4.3.2 Pengujian Statistik Model Struktural	79
4.3.2.1 Koefisien Jalur/ <i>Path Coefficient</i>	80
4.3.2.2 <i>Total Effect</i>	81
4.4 Pembahasan	83
4.4.1 <i>Person-Organization Fit</i>	84
4.4.2 <i>Person-Job Fit</i>	85
4.4.3 Pemberdayaan Guru	87
4.4.4 Kepemimpinan Guru	93
4.5 Keterbatasan Penelitian	96
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Implikasi dan Rekomendasi	99
5.3 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya	103

DAFTAR REFERENSI

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Indikator Variabel Kepemimpinan Guru	21
Tabel 2.2	Indikator Variabel Pemberdayaan Guru	26
Tabel 2.3	Indikator Variabel Variabel <i>Person-Organization Fit</i>	27
Tabel 2.4	Indikator Variabel Variabel <i>Person-Job Fit</i>	32
Tabel 3.1	Waktu Pelaksanaan Penelitian	43
Tabel 3.2	Indikator Variabel Pemberdayaan Guru Kisi-Kisi Instrumen	50
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pemberdayaan Guru	52
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel <i>Person-Organization Fit</i>	54
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel <i>Person-Job Fit</i>	56
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Person-Organization Fit</i>	64
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Person-Job Fit</i>	66
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Variabel Pemberdayaan Guru.....	67
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Guru	68
Tabel 4.5	Nilai <i>Loading Factor</i> Akhir	71
Tabel 4.6	Nilai AVE Model Pengukuran	71
Tabel 4.7	Nilai <i>Cross Loading</i> Model Pengukuran	72
Tabel 4.8	Nilai <i>The Fornell-Larcker Discriminant Validity Criterion</i>	73
Tabel 4.9	Nilai <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT)	73
Tabel 4.10	Nilai Cronbach's Alpha dan <i>Composite Reliability</i>	74
Tabel 4.11	Nilai <i>Variable Inflation Factor</i> (VIF)	75
Tabel 4.12	Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	76
Tabel 4.13	Nilai <i>Q-square predictive relevance</i> (Q^2)	76
Tabel 4.14	Nilai Perhitungan GoF	77
Tabel 4.15	Nilai Statistik Indikator	79
Tabel 4.16	Nilai Koefisien Jalur	80
Tabel 4.17	Nilai <i>Total Effect</i>	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	<i>Porter's Hierarchy Model and Herzberg Two-Factor Comparison</i>	30
Gambar 2.2	Model Penelitian	40
Gambar 4.1	Model Persamaan Struktural Penelitian	82



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Perhitungan Validitas.....	A-1
LAMPIRAN B	Perhitungan Reliabilitas	B-1
LAMPIRAN C	Instrumen Penelitian.....	C-1
LAMPIRAN D	Data Variabel.....	D-1
LAMPIRAN E	Perhitungan Statistik Deskriptif	E-1
LAMPIRAN F	Uji Persyaratan Analisis	F-1
LAMPIRAN G	Uji Kesesuaian Model	G-1
LAMPIRAN H	Surat Pemberian Ijin dari Institusi yang diteliti	H-1
LAMPIRAN I	Daftar Riwayat Hidup	I-1

