

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN YANG TELAH BEKERJA
LEBIH DARI LIMA TAHUN**

SKRIPSI



Oleh:

Alyani Permata Putri

14320250

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2019**

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN YANG TELAH BEKERJA
LEBIH DARI LIMA TAHUN
SKRIPSI**

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

Alyani Permata Putri

14320250

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN YANG TELAH BEKERJA
LEBIH DARI LIMA TAHUN**

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Prodi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S1 Psikologi

Pada Tanggal

03 JAN 2019

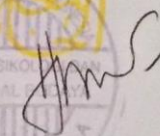
Mengesahkan

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

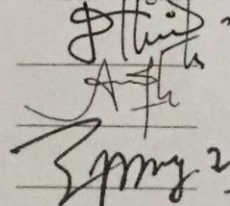
Ketua Program Studi


Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc., Sc.

Dewan Penguji

1. Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi.
2. Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog
3. Dr. Phil. Emi Zulaifah, Dra., M.Sc., Psikolog

Tanda Tangan



PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Alyani Permata Putri

No. Mahasiswa : 14320250

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepemimpinan Otentik dan Keterikatan Kerja pada Karyawan yang Telah Bekerja Lebih dari Lima Tahun

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindakan pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai peneliti, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 23-01-2019

Yang menyatakan



METERAI
TEMPEL
ECC27AFF585696905
6000
ENAM RIBURUPIAH

Alyani Permata Putri

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'amin.

Puji dan syukur hamba panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Rasa syukur yang selalu hamba panjatkan kepadaMu ya Allah, karena Engkaulah yang Maha Mengetahui atas segalaNya. Terimakasih atas segala kemudahan, keridhaan, keikhlasan, dan segala kebaikan yang telah Engkau berikan pada hamba sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan dengan baik dan sebagaimana mestinya.

Karya yang sangat sederhana namun sangat istimewa bagi saya, saya persembahkan untuk keluarga tercinta yang selalu mendukung saya dalam situasi dan kondisi apapun.

Ayahanda Hapipuddin dan Ibunda Inar Febrywani

Terima kasih atas segala doa, kepercayaan, cinta, kasih sayang, serta dukungan yang selalu diberikan kepada saya hingga saya dapat sampai dititik ini. Persembahan kecil dari saya untuk kedua orangtua saya, semoga dengan ini menjadi langkah awal menuju kesuksesan kelak. Aamiin.

Hilmi Alhamdhani Putra

Adikku. Terima kasih karena kau selalu mendukung atas kegiatan yang kakak pilih. Terima kasih karena selalu mengerti dengan situasi dan kondisi kakak hingga saat ini. Semoga kita selalu dapat berbakti kepada orangtua hingga akhir zaman. Aamiin.

HALAMAN MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Teruslah berjuang selagi kamu mampu untuk memperjuangkan sesuatu.
(Penulis)*

*“Orang yang meninggalkan sesuatu karena Allah, pasti Allah akan menggantinya
dengan sesuatu yang lebih baik untuknya”
(HR Muslim)*

*Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(Q.S. Al-Baqarah: 286)*

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya
bersama kesulitan itu ada kemudahan.”
(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)*

*You must have target before you doing something
(Michael Jordan)*

*Prinsip saya lebih penting dari uang atau gelar
(Muhammad Ali)*

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan jalan kemudahan peneliti dalam pengerjaan tugas akhir ini sampai dengan selesai. Sholawat dan salam juga peneliti sampaikan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang menderang seperti sekarang ini.

Peneliti menyadari bahwa tugas akhir ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan banyak pihak. Tidak ada kata yang lebih pantas peneliti ucapkan selain rasa syukur dan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan banyak kontribusi pada tugas akhir ini. Peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc., Sc selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Nur Pratiwi Noviati S.Psi., M.Psi selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengikhlasakan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk peneliti sebagai salah satu mahasiswa yang suka bandel dalam mengerjakan

skripsi. Semoga Allah SWT membalas semua keikhlasan yang telah Ibu berikan.

4. Ibu Yulianti Dwi Astuti S. Psi., M. Soc. Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dukungan dan menandatangani berkas-berkas peneliti.
5. Segenap Dosen Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, yang berkenan membagikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya kepada peneliti.
6. Seluruh *staff* Bagian Pengajaran, Perpustakaan, Unit Laboratorium, serta karyawan Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, atas segala bantuan dan kemudahan yang diberikan kepada peneliti selama menuntut ilmu di Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
7. Ibu Yani, Ibu Kurniasari, Ibu Yemi, dan Ibu Farichah Nurhajati yang telah membantu peneliti untuk mempercepat proses pengambilan data. Semoga keikhlasan ibu yang telah diberikan kepada peneliti dapat diberikan pahala yang berlimpah.
8. Segenap seluruh karyawan instansi yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner penelitian ini yaitu PT. PLN (PERSERO) Pontianak, DPMPTSP Provinsi Kalbar, Dinas Parawisata DIY dan Sekretariat Daerah Kota Surakarta.
9. Ayah Hapipuddin dan Ibu Inar Febrywani. Terima kasih karena telah menjadi orangtua terbaik yang saya miliki. Terima kasih atas keikhlasan

seluruh nasihat, tenaga, waktu, pikiran, uang, serta cinta dan kasih sayang yang telah diberikan. Karena Ayah dan Ibu, saya dapat terus semangat menyelesaikan target yang telah peneliti lakukan hingga saat ini.

10. Adik tercinta Hilmi Alhamdhani Putra. Terima kasih atas pengertian yang telah diberikan. Meskipun kamu tidak mengetahui sepenuhnya apa yang aku lakukan, tapi kamu selalu mengerti setiap kondisi dan situasi kondisiku.
11. Keluarga besarku baik dari pihak Ayah maupun Ibu. Terima kasih selalu mengirimkan doa yang luar biasa, karena kalian aku mampu terus berjuang sampai saat ini.
12. Terima kasih homemate Nadia Safitri Prameswari dan Dandi Prastowo. Karena kalian dan tentu saja orangtua kalian Om Koko dan Tante Bella, aku tidak pernah merasa sendiri. Terima kasih atas tumpangan rumah istimewa ini, rumah ini akan selalu menjadi kenangan dalam aku menyelesaikan studiku disini.
13. Sahabat-sahabatku BIGOS. Mimit, Riri, Ocep, Etri, Adel, dan Dewi yang selalu mengisi hari-hariku dengan bergosip sebagai selingan aku berjuang untuk menyelesaikan studi ini.
14. Sahabat-sahabatku GAREM. Ghea, Retty, Etri, dan Mirza yang selalu ada disetiap aku membutuhkan kalian. Meskipun jarang sekali kumpul, akan tetapi kalian akan selalu ada dihati.
15. Sahabat-sahabatku Girls of Cinta. Indah dan Shieazara yang selalu mendengarkan keluh kesahku diluar akademik dan selalu memberi

dukungan serta motivasi sehingga aku dapat menyelesaikan semua perjalanan hidupku selama kuliah ini.

16. Sahabat-sahabatku Troubly. Raihan, Ami, Ayi dan Chintya yang selalu mengisi hari-hariku di Jogja melakukan aktifitas seperti *Crazy Rich UII* sehingga penatku dapat hilang selama aku menyelesaikan studi ini.
17. Teman seperjuanganku PSM *Miracle Voices* UII angkatan 2014. Kalian yang selalu mendukung dan mengerti setiap keluhan yang aku sampaikan tanpa disengaja. Kalian mengisi hari-hariku dengan canda, tawa, dan kebahagiaan.
18. Fungsionaris PSM *Miracle Voices* UII periode 2016/2017 dan 2017/2018. Karena kalian aku bertahan dan kuat menjalani hari-hari penuh cobaan, antara rapat dan tugas. Karena kalian juga aku tangguh melewati semua ini.
19. Keluarga besar PSM *Miracle Voices* UII. Terima kasih telah menjadi teman sehidup sematiku selama disini. Karena organisasi ini, sangat banyak pengalaman yang aku dapatkan hingga aku mengerti arti dari kerja ikhlas.
20. Keluarga besar HMI MPO FPSB UII. Terima kasih juga sudah menjadi organisasi yang mengajarkanku arti dari manajemen waktu dan kepemimpinan dalam suatu hal.
21. Teman-teman seperjuangan Psikologi 2014. Terima kasih karena kalian teman-teman yang mengerti dan menghargai perjuangan teman yang lain.

22. Sahabat-sahabat KKN Collin's Family. Terima kasih atas hiburan selama sebulan bersama dan semoga silaturahmi masih terus terjalin sampai kapanpun.
23. Sahabat-sahabatku Overm. Terima kasih telah menjadi motivasi dan selalu mengisi kekosonganku ketika aku sedang pulang. Semoga urusan kalian selalu dilancarkan.
24. Sahabat-sahabat SMAku. Ucar, Odun, dan Pegi terima kasih telah menjadi teman seperjuangan dalam merantau. Semangat untuk selalu berjuang demi masa depan yang lebih baik.
25. Semua pihak yang telah membantu dan berjasa atas terselesaikannya tugas akhir ini dan selalu mendukung yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, terima kasih atas segala kebaikan kalian semua. Semoga Allah selalu menyertai langkah kalian dan membalas semua kebaikan kalian semua.

Semoga Allah SWT memberikan limpahan Rahmat, karunia dan balasan yang lebih baik atas kebaikan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu terwujudnya skripsi ini, amin ya Rabbal alamin.

Yogyakarta,

2018

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PRELIMINASI	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
INTISARI	xvi
BAB I.....	2
PENGANTAR	2
A. Latar Belakang Masalah.....	2
B. Tujuan Penelitian	5
C. Manfaat Penelitian	5
D. Keaslian Penelitian.....	5
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Keterikatan Kerja	7
B. Kepemimpinan Otentik.....	12
C. Kepemimpinan Otentik dan Keterikatan Kerja pada Karyawan yang Telah Bekerja Lebih dari Lima Tahun	15
D. Hipotesis Penelitian	17

BAB III	15
METODE PENELITIAN.....	15
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	15
B. Definisi Operasional	15
C. Responden Penelitian.....	19
D. Metode Pengumpulan Data.....	19
E. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur	22
F. Metode Analisis Data.....	24
BAB IV	20
PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	20
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan	20
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	30
C. Hasil Penelitian	31
D. Pembahasan.....	37
BAB V	33
PENUTUPAN.....	33
A. Kesimpulan	33
B. Saran	33
DAFTAR PUSTAKA	35

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi aitem Keterikatan Kerja Sebelum Uji Coba.....	21
Tabel 2. Distribusi aitem Kepemimpinan Otentik Sebelum Uji Coba.....	22
Tabel 3. Distribusi aitem Keterikatan Kerja Sebelum Uji Coba.....	29
Tabel 4. Distribusi aitem Kepemimpinan Otentik Sebelum Uji Coba.....	29
Tabel 5. Deskripsi Subjek Penelitian	31
Tabel 6. Deskripsi Data Penelitian Keterikatan Kerja dan Kepemimpinan Otentik	31
Tabel 7. Norma Kategorisasi.....	32
Tabel 8. Kategorisasi Responden pada Variabel Keterikatan Kerja	32
Tabel 9. Kategorisasi Responden pada Variabel Kepemimpinan Otentik.....	33
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas	34
Tabel 11. Hasil Uji Linieritas.....	35
Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis	36
Tabel 13. Hasil Uji Korelasi Berdasarkan Masa Kerja	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian.....	47
Lampiran 2. Tabulasi Data <i>Try Out</i>	38
Lampiran 3. Hasil Analisis Data <i>Try Out</i>	46
Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian	46
Lampiran 5. Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji Hipotesis	52
Lampiran 6. Uji Deskriptif	52
Lampiran 7. Karakteristik Responden	62
Lampiran 8. Analisis Tambahan.....	52
Lampiran 9. Surat Ijin Penelitian.....	52
Lampiran 10. Surat Keterangan Selesai Penelitian	52

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN YANG TELAH BEKERJA
LEBIH DARI LIMA TAHUN**

Alyani Permata Putri
Nur Pratiwi Noviati

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan otentik dan keterikatan kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kepemimpinan otentik dan keterikatan kerja pada karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Responden dalam penelitian ini adalah 100 karyawan yang bejenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan masa kerja minimal 5 tahun. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu Skala Keterikatan Kerja (17 aitem) yang mengacu pada aspek Schaufeli dan Bakker (2003) dengan *cronbach alpa* = 0.936 dan Skala Kepemimpinan Otentik (16 aitem) yang mengacu pada Walumbwa, dkk (2008) dengan *cronbach alpa* = 0.967. Hasil analisis data yang menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson* menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan otentik dan keterikatan kerja pada karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun ($r = 0.502, p = 0.000, p < 0.05$). Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, Kepemimpinan Otentik, Karyawan yang Bekerja Lebih dari Lima Tahun

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau perusahaan tentunya memiliki visi, misi dan tujuan perusahaan yang mempunyai target untuk dicapai setiap harinya. Mencapai tujuan tersebut tentu saja membutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk menunjang pekerjaan dan menyelesaikan tujuan perusahaan tersebut. Karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut harus memiliki keterikatan bekerja didalam perusahaan. Keterikatan kerja atau *work engagement* adalah salah satu faktor penting yang harus dimiliki karyawan. Hal ini dikarenakan keterikatan kerja yang tinggi pada seorang karyawan dibutuhkan agar dapat bekerja dengan baik didalam sebuah perusahaan.

Keterikatan pada perusahaan menjadi ciri utama keberhasilan perusahaan dalam menangani masalah sumber daya manusia pada karyawan. Semakin tinggi keterikatan karyawan dengan organisasi semakin baik kinerjanya dan otomatis kinerja perusahaannya juga semakin baik. Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris (2008), keterikatan kerja adalah sebuah hal yang positif, memenuhi, motivasi afektif suatu keadaan pekerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan yang dapat dilihat sebagai suatu hal pekerjaan yang melelahkan. Karyawan memiliki keterikatan tingkat tinggi pada energi, dan antusias keterlibatan mereka dalam bekerja. Sedangkan menurut Schaufeli (Riandana & Novianti, 2014) menyatakan bahwa keterikatan kerja ialah sebuah kondisi mental yang positif dan memuaskan dalam bekerja, yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi,

pengabdian, dan penghayatan terhadap pekerjaannya. Namun, ketika keterikatan kerja rendah maka akan merugikan keberhasilan dari organisasi (Ram & Prabhakar, 2011). May, Gilson dan Harter (2004) menyatakan bahwa ketika karyawan tidak terikat, maka akan menjadi pusat permasalahan, karena karyawan tidak terikat akan kehilangan komitmen dan motivasi dari dalam dirinya.

Menurut Andriani, Djalali, dan Sofiah (2012) menyatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan dalam menjalankan kegiatannya agar perusahaan dapat berjalan dan mencapai target-target yang telah ditentukan. Namun fenomena yang terjadi saat ini keterikatan kerja pada karyawan tergolong rendah. Survei dalam laporan *Gallup's State of Global Workplace* menunjukkan bahwa secara keseluruhan di dunia, jumlah karyawan kelompok pertama yakni yang bekerja secara terikat hanya sekitar 13%. Sedangkan Kusendi dan Ispurwanto (2018) memaparkan lingkungan kerja memiliki andil dalam meninggikan rasa keterikatan kerja sebesar 53,4% secara kuantitatif, sedangkan 46,6% rasa keterikatan kerja di PT. MCD dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara disalah satu perusahaan BUMN Pontianak kota, karyawan semakin merasa jenuh akan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan merasa selain dengan melakukan pekerjaan yang berulang atau monoton, karyawan juga merasa atasan karyawan tersebut membuat karyawan merasa berkurangnya motivasi bekerja untuk perusahaan tersebut. Hal ini menyebabkan karyawan seringkali melalaikan pekerjaan karyawan yang telah diberikan tanggung jawab kepada karyawan tersebut. Dampak bagi perusahaan itu sendiri yakni target yang telah dibuat

perusahaan dapat mundur dengan belum terselesaikannya tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Menurut Bakker dan Leiter (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja merupakan *job demands*, *job resources* dan *personal resources*. Setelah itu Ayu, Maarif, & Sukmawati (2015) menguatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan mengenai faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job demands* berpengaruh langsung dengan keterikatan kerja seorang pekerja. *Job demands* dan *job resources* memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterikatan kerja. *Job demands* dan *job resources* merupakan faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, meliputi lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan organisasi atau perusahaan. Sedangkan *personal resources* merupakan faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yang berasal dari dalam diri individu tersebut atau modal psikologis yang dimiliki oleh seorang tersebut.

Menurut Lockwood (2007) keterikatan kerja merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya kepemimpinan yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri. Keterikatan kerja juga dipengaruhi karakteristik organisasional, seperti reputasi untuk integritas, komunikasi internal yang baik dan inovasi budaya. Banyak macam gaya kepemimpinan dalam setiap perusahaan. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi keterikatan kerja ialah gaya kepemimpinan didalam perusahaan.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut karyawan yang bekerja di perusahaan membutuhkan sosok atau figur pemimpin yang mempunyai fungsi pusat dalam kepemimpinan suatu organisasi. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar juga ditentukan oleh kepemimpinan.

Selain itu, menurut Perrin (2003) faktor pendorong keterikatan kerja meliputi beberapa hal, yakni pimpinan perusahaan yang memperhatikan keberadaan karyawan, pekerjaan yang memberikan tantangan, wewenang dalam mengambil keputusan, perusahaan yang fokus pada kepuasan pelanggan, memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarir, reputasi perusahaan, tim kerja yang solid dan saling mendukung, kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima, memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan, dan penyampaian visi organisasi yang jelas oleh pimpinan perusahaan mengenai target jangka panjang organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang ada ialah kepemimpinan otentik.

Kepemimpinan otentik ialah proses kepemimpinan yang dihasilkan dari perpaduan antara kapasitas psikologis individu dengan konteks organisasi yang terbangun baik, sehingga mampu menghasilkan perilaku yang tinggi kadar kewaspadaan dan kemampuannya dalam mengendalikan diri, sekaligus mendorong pengembangan diri secara positif (Avolio & Luthans, 2006). Pemimpin yang otentik tidak memaksa, namun berupaya mempersuasi pengikutnya secara rasional, lebih mengutamakan pengembangan diri, internalisasi nilai-nilai yang otentik, dan keyakinan pengikutnya.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara kepemimpinan otentik dan keterikatan kerja pada karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam disiplin ilmu psikologi secara umum, dan dalam bidang psikologi industri dan organisasi khususnya.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan antara kepemimpinan otentik pada beberapa perusahaan dengan keterikatan kerja pada karyawan tersebut. Penelitian ini juga dapat mengetahui alasan karyawan yang masih bertahan dalam pekerjaan dan terikat dalam bekerja setelah bekerja lebih dari lima tahun.

D. Keaslian Penelitian

Adapun keaslian penelitian yang dilakukan peneliti pada penelitian kali ini yakni:

1. Keaslian topik

Pada penelitian ini peneliti mengambil topik tentang kepemimpinan otentik dan keterikatan kerja karyawan. Lamanya

karyawan bekerja akan membuat karyawan merasa terikat dalam sebuah pekerjaan. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa jenuh dalam pekerjaannya. Namun yang akan diteliti ialah kepemimpinan otentik diprediksi dapat mempengaruhi karyawan dalam keterikatan bekerja.

2. Keaslian teori

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori Bakker, Schaufeli, Leiter dan Taris (2008) untuk variabel keterikatan kerja. Sedangkan variabel bebas peneliti menggunakan teori dari Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, dan Peterson (2008) untuk variabel kepemimpinan otentik.

3. Keaslian alat ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur psikologi yang diadaptasi oleh alat ukur yang sudah ada. Alat ukur psikologis yang digunakan berupa skala berdasarkan aspek-aspek yang terkait dengan variabel bebas yaitu kepemimpinan otentik dari Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, dan Peterson (2008) dan variabel tergantung yaitu keterikatan kerja dari Bakker (2011) yang ditranslasi oleh Hafiz (2018).

4. Keaslian responden

Penelitian ini menggunakan responden yakni karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun pada beberapa perusahaan yang berada di berbagai daerah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keterikatan Kerja

1. Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan isu terkini dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Organisasi atau perusahaan tentu saja memiliki karyawan sebagai SDM yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat merasa terikat dengan organisasinya. Hal ini agar karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab atau tugas yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan target organisasi itu sendiri. Bakker, Schaufeli, Leiter dan Taris (2008) mengartikan bahwa keterikatan kerja sebagai kondisi mental positif dan memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan. Sedangkan Schaufeli dan Bakker (2004) mengatakan bahwa keterikatan kerja juga mengacu pada kegigihan dan afektif-kognitif yang tidak hanya berfokus pada suatu objek, peristiwa, individu, atau perilaku.

Menurut Lockwood (2007) keterikatan kerja merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya kepemimpinan yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta

kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri. Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris (2008) juga mengungkapkan bahwa keterikatan kerja adalah sebuah hal yang positif, memenuhi, motivasi afektif suatu keadaan pekerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan yang dapat dilihat sebagai suatu hal pekerjaan yang melelahkan.

Menurut Mangkuprawira (2011) keterikatan adalah kepatuhan seseorang karyawan manajemen dan non manajemen pada organisasi yang menyangkut visi, misi, dan tujuan perusahaan dalam proses pekerjaannya. Bakker (2017) juga mengartikan bahwa keterikatan kerja sebagai keadaan mental di mana seseorang yang melakukan aktivitas kerja sepenuhnya tenggelam dalam aktivitas pekerjaan tersebut, dan orang tersebut merasa penuh energi dan merasa antusias dengan pekerjaan itu. Apabila karyawan telah merasa terikat akan pekerjaannya maka karyawan akan menjalankan tugas atau tanggung jawab pekerjaan tersebut. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja karyawan juga dapat mempengaruhi target perusahaan atau organisasi yang akan dijalankan.

2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja

Bakker, Schaufeli, Leiter dan Taris (2008) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan aspek yang meliputi emosi positif. Keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan dikarakteristikan oleh tiga aspek:

a. Semangat (*vigor*)

Semangat karyawan yang diberikan untuk perusahaan dapat menunjukkan bahwa karyawan telah mengorbankan pikiran dan tenaga untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Tingginya tingkat energi dan ketahanan mental pada saat bekerja, kesediaan seseorang menginvestasikan segala upaya dalam bekerja, tekun bahkan pada saat menghadapi kesulitan. Hal ini juga meliputi karyawan dapat mengendalikan kejenuhan dalam bekerja dan tetap berusaha melakukan tuntutan pekerjaan yang sudah diberikan.

b. Dedikasi (*dedication*)

Dedikasi karyawan yang diberikan untuk perusahaan dapat menunjukkan bahwa karyawan peduli akan pekerjaannya. Hal ini membuat perusahaan memiliki karyawan yang dapat mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktu demi target yang telah dibuat oleh perusahaan. Hal yang ditandai oleh rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

c. Penhayatan terhadap pekerjaan (*absorption*)

Penghayatan terhadap pekerjaan yang dimaksud ialah karyawan dapat memahami maksud dan tujuan perusahaan demi tercapainya target perusahaan. Karyawan juga dapat memahami setiap pekerjaan yang telah diberikan dan dapat

menyelesaikan pekerjaan tersebut. Seseorang penuh konsentrasi dan merasa sangat menikmati suatu pekerjaan.

Disimpulkan bahwa beberapa aspek diatas dapat menunjukkan karyawan yang merasa terikat akan pekerjaannya. Karyawan dapat mengerjakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan apabila karyawan memiliki beberapa aspek diatas.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi

Banyak hal yang mempengaruhi karyawan merasa terikat akan pekerjaannya. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal yakni:

a. Tuntutan pekerjaan (*job demand*)

Hal ini meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, serta imbalan kinerja dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu beban kerja yang berlebihan, tuntutan emosi, ketidaksesuaian emosi, dan perubahan terkait organisasi.

b. Sumber daya pekerjaan (*job resources*)

Keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan seperti aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai medi untuk mencapai tujuan pekerjaan,

mengurangi tuntutan pekerjaan dan menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu.

Siddhanta dan Debalina (2010) keterikatan karyawan tergantung pada empat kondisi utama di tempat kerja yaitu budaya organisasi, penguatan terus menerus dari pimpinan, rancangan kriteria pengukuran kinerja, dan kinerja organisasi. Keempat kondisi utama di tempat kerja tersebut dipengaruhi kepemimpinan otentik. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan seseorang juga akan berdampak pada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

B. Kepemimpinan Otentik

1. Pengertian Kepemimpinan Otentik

Setiap pemimpin mempunyai berbagai macam cara dalam memimpin perusahaan atau organisasi. Otentik ialah suatu hal yang layak diterima atau diyakini berdasarkan fakta. Selain itu otentik ialah hal yang sesuai dengan aslinya sehingga dapat memproduksi fitur penting. Kepemimpinan otentik dalam organisasi merupakan kemampuan dan proses yang menekankan pada kapasitas psikologis yang positif dalam konteks organisasi yang maju, menghasilkan kesadaran diri, pengembangan diri, dan perilaku positif yang lebih besar pada pemimpin dan pengikutnya (Luthans & Avolio, 2003). Menurut Ilies, Morgeson, dan Nahrgang (2005) pemimpin otentik sangat menyadari nilai hidup dan keyakinannya, percaya diri, asli,

dapat diandalkan dan dipercaya, fokus pada pengembangan kekuatan para pengikutnya, memperluas pemikiran pengikutnya, dan menciptakan suasana organisasi yang positif dan menyenangkan.

Avolio, Luthans, dan Walumbwa (2004) juga mendefinisikan pemimpin otentik sebagai pemimpin yang sangat sadar terhadap dirinya dalam berpikir dan bertindak, serta dipersepsi orang lain sebagai orang yang sadar terhadap nilai-nilai moral dirinya dan orang lain. Selain itu juga berwawasan luas dan memiliki kekuatan, sadar akan situasi, merasa yakin, memiliki harapan, optimis, ketangguhan, dan karakter moral yang tinggi.

Walumba, dkk (2008) mengartikan kepemimpinan otentik sebagai pola perilaku pemimpin yang menarik dan mendorong kapasitas psikologi serta etika ke arah yang positif, tujuannya adalah untuk meningkatkan kesadaran dan internalisasi diri, serta untuk pengolahan informasi yang seimbang, hubungan yang transparan pada bawahannya dan mendorong bawahannya untuk mengembangkan diri. Sedangkan Yukl (2015) dalam bukunya mengungkapkan nilai inti dari kepemimpinan otentik yaitu memotivasi mereka sendiri untuk melakukan apa yang benar dan adil bagi pengikut, menciptakan jenis hubungan dengan pengikut yang mencakup rasa saling percaya yang tinggi, komunikasi terbuka dan jujur. Panduan terhadap tujuan bersama yang bernilai dan penekanan pada kesejahteraan dan pengembangan pengikut.

Berdasarkan pemaparan dari beberapa peneliti diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan otentik merupakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang dapat membawa suasana atau budaya organisasi ke arah yang lebih positif. Sehingga karyawan juga akan merasakan kenyamanan situasi dalam bekerja.

2. Aspek-aspek Kepemimpinan Otentik

Menurut Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, dan Peterson (2008) terdapat empat aspek dalam kepemimpinan otentik, yakni:

a. Kesadaran diri pemimpin (*self awareness*)

Kesadaran diri pemimpin merupakan gambaran karyawan mengenai kemampuan atasan dalam melihat dan menemukan makna dari suatu kejadian, dari makna tersebut maka dapat memberikan dampak terhadap sudut pandang pengikutnya. Hal ini juga menunjukkan bagaimana kekuatan dan kelemahan atasan dari sudut pandang karyawannya.

b. Relasi yang transparan (*relational transparency*)

Relasi yang transparan merupakan gambaran karyawan terhadap atasan mengenai pemimpin yang menampilkan dirinya secara autentik ketika berhubungan dengan orang lain. Pemimpin tersebut berinteraksi dengan orang lain dengan apa adanya dan bukan merupakan pencitraan dihadapan orang lain guna membentuk opini yang baik dari orang lain.

c. Pemrosesan yang seimbang (*balanced processing*)

Pemrosesan yang seimbang merupakan gambaran karyawan terhadap atasan mengenai kemampuannya untuk mengolah data atau

informasi secara relevan sebelum melakukan pengambilan keputusan. Pemimpin tersebut menerima apabila diberikan suatu masukan maupun kritik ketika sedang mengemban tugas tersebut.

- d. Perspektif moral yang diinternalisasi (*internalized moral perspective*).

Internalisasi prespektif moral merupakan gambaran karyawan terhadap atasan mengenai internalisasi dan regulasi diri, artinya adalah apabila atasan membuat suatu keputusan maka keputusan tersebut sesuai dengan regulasi diri atau tidak bertentangan dengan nilai moral yang dianutnya.

C. Kepemimpinan Otentik dan Keterikatan Kerja pada Karyawan yang Telah Bekerja Lebih dari Lima Tahun

Organisasi atau perusahaan dapat bergerak tentu saja dengan adanya anggota atau karyawan yang membantu menjalankan program kerja perusahaan tersebut. Peran sumber daya manusia yang terdapat diperusahaan tersebut menjadi hal yang sangat penting. Karyawan juga menjadi kunci dalam mengelola keterkaitan aktivitas lintas fungsi dan hubungan eksternal (Armstrong dan Baron, 2013). Pemanan (2011) mengatakan bahwa organisasi dalam menetapkan sistem manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan faktor usia para pegawainya. Usia para pegawai juga dapat menjadi faktor yang dapat dilihat dari lamanya karyawan bekerja dalam perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan setiap kelompok usia memiliki kebutuhan, nilai-nilai, preferensi, dan pandangan terhadap hubungan dengan

perusahaan yang khas sesuai dengan stimulasi lingkungan pada pertumbuhan psikologis yang dialaminya.

Tentu saja hal ini menjadi tantangan bagi manajer atau pimpinan perusahaan untuk menangani perbedaan yang kompleks. Membuat karyawan merasa terikat akan perusahaan dan pekerjaannya sangatlah dibutuhkan oleh sebuah perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2011) yang dimaksud dengan keterikatan adalah kepatuhan seseorang karyawan manajemen dan non manajemen pada organisasi yang menyangkut visi, misi, dan tujuan perusahaan dalam proses pekerjaannya. Tidak hanya dalam memahami perusahaan, namun juga dalam melaksanakan tugasnya.

Fatimah, Dharmawan, Sunarti, dan Affandi (2015) menyatakan bahwa karyawan memiliki keterikatan dengan organisasi dicirikan oleh beberapa hal. Pertama karyawan sangat memahami visi, misi, dan tujuan program serta peraturan organisasi. Kedua karyawan menyenangi pekerjaan sendiri. Ketiga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Keempat karyawan selalu meningkatkan mutu kinerja. Kelima karyawan merupakan sumber gagasan baru. Keenam manajer dan karyawan saling menghormati. Ketujuh karyawan mampu membangun tim kerja yang andal. Kedelapan karyawan merasa sebagai bagian keluarga besar perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan seorang karyawan pada suatu organisasi seperti faktor karakteristik individu dan budaya organisasi. Budaya organisasi ini tentu saja dibangun oleh manajer yang memiliki karakteristik individu yang tentu saja berbeda dengan karyawan.

Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya (Thoha, 2010). Karakter individu tersebut juga dapat menggambarkan karakteristik seseorang dalam memimpin sebuah perusahaan.

Maka dari itu, perkembangan gaya kepemimpinan dewasa ini semakin pesat menyusul perubahan globalisasi dan tuntutan organisasi untuk lebih integratif dalam menghadapi permasalahan. Salah satu gaya kepemimpinan dengan konsep integritas dan otentik didalamnya ialah kepemimpinan otentik. Menurut Avolio, Gardner, Walumba, Luthans, dan May (2004) menjelaskan bahwa kepemimpinan otentik mampu meningkatkan keterikatan dan kepuasan bawahan serta memperkuat identitas yang dimiliki oleh bawahan secara positif terhadap organisasi.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dinamika psikologis di atas maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat hubungan antara kepemimpinan otentik dengan keterikatan kerja pada karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun”. Semakin tinggi gaya kepemimpinan otentik pemimpin perusahaan semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan otentik pemimpin perusahaan maka semakin rendah pula tingkat keterikatan kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel bebas : Kepemimpinan Otentik
2. Variabel tergantung : Keterikatan Kerja

B. Definisi Operasional

1. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja pada karyawan merupakan hal yang positif bagi setiap individu yang memilikinya. Merasa terikat dalam bekerja membuat karyawan memahami serta mentaahui perintah atau peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Karyawan yang merasa terikat dalam bekerja juga akan melaksanakan tugas serta tanggung jawab dengan suka rela. Alat ukur yang digunakan dalam variabel ini yakni merupakan skala dari Bakker (2011). Skala ini terdiri dari beberapa aspek yakni semangat, dedikasi, dan penyerapan terhadap pekerjaan.

2. Kepemimpinan Otentik

Kepemimpinan otentik merupakan gaya kepemimpinan individu yang sadar akan moral dan tanggung jawab dalam memimpin perusahaan atau organisasi yang diikuti. Adapun alat ukur yang digunakan yakni berbentuk skala yang dikembangkan oleh Walumbwa, dkk (2008). Skala yang terdiri dari beberapa aspek yakni

kesadaran diri pemimpin, relasi yang transparan, pemrosesan yang seimbang, serta perspektif moral yang diinternalisasi.

C. Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun mengalami pengalaman bekerja di perusahaan lebih lama serta mengetahui lebih lama budaya yang ada didalam perusahaan. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan kepemimpinan otentik dengan keterikatan kerja karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Peneliti mengambil responden yang telah bekerja lebih dari lima tahun agar peneliti mengetahui lamanya karyawan bekerja serta gaya kepemimpinan atasan karyawan juga dapat mempengaruhi keterikatan karyawan pada perusahaan tersebut.

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini ialah karyawan, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, serta bekerja lebih dari lima tahun.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai bahan pengumpulan skala. Skala, merupakan salah satu cara untuk mengumpulkan informasi dengan menyampaikan

pertanyaan dan pernyataan tertulis yang kemudian dijawab secara tertulis oleh responden penelitian. Peneliti menggunakan skala yang terdiri dari dua skala pengukuran. Setiap subjek yang termasuk dalam sampel penelitian diharapkan mengisi masing-masing alat ukur tersebut secara lengkap. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala, yaitu:

1. Skala Keterikatan Kerja

Skala ini digunakan untuk mengukur keterikatan kerja individu pada karyawan. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja berbentuk skala yang mengacu pada aspek keterikatan kerja yaitu semangat, dedikasi, dan penyerapan terhadap pekerjaan oleh Schaufeli dan Bakker (2003). Skala keterikatan kerja menggunakan skala yang ditranslasi oleh Hafiz (2018) dari alat ukur Bakker (2011).

Skala keterikatan kerja sebanyak 17 aitem pertanyaan. Pada penelitian ini subjek diminta untuk menanggapi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan cara memilih salah satu dari tujuh pilihan jawaban yang diajukan. Pilihan jawaban dari pertanyaan tersebut terdiri dari Tidak Pernah (TP), Hampir Tidak Pernah (HTP), Jarang (J), Kadang-kadang (KK), Sering (S), Sangat Sering (SS), dan Selalu (SL). Untuk aitem yang *favourable* (aitem yang mendukung objek penelitian) maka jawaban SL diberikan skor 6, jawaban SS diberikan skor 5, jawaban SS diberikan skor 4, jawaban KK diberikan skor 3, jawaban J diberikan skor 2, jawaban HTP diberikan skor 1, dan TP diberikan skor 0. Adapun distribusi aitem skala keterikatan kerja sebagai berikut:

Tabel 1
Distribusi aitem Keterikatan Kerja Sebelum Uji Coba

Aspek	Nomor-nomor Aitem	Jumlah
<i>Vigor</i>	1,4,8,12,15,17	6
<i>Dedication</i>	2,5,7,10,13	5
<i>Absorption</i>	3,6,9,11,14,16	6
Jumlah	17	17

2. Skala Kepemimpinan Otentik

Skala ini digunakan untuk mengukur kepemimpinan otentik manajer pada perusahaan menurut karyawan. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan otentik manajer menurut karyawan yang terdiri dari beberapa aspek yaitu kesadaran diri pemimpin, relasi yang transparan, pemrosesan yang seimbang, serta perspektif moral yang diinternalisasi oleh Walumbwa, dkk (2008). Skala kepemimpinan otentik menggunakan skala yang ditranslasi dari alat ukur Walumbwa, dkk (2008).

Skala gaya kepemimpinan otentik sebanyak 16 aitem pertanyaan. Pada penelitian ini subjek diminta untuk menanggapi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan cara memilih salah satu dari lima pilihan jawaban yang diajukan. Pilihan jawaban dari pertanyaan tersebut terdiri dari Tidak Pernah (TP), Jarang (J), Kadang-kadang (KK), Sering (S) dan Selalu (SL). Untuk aitem yang *favourable* (aitem yang mendukung objek penelitian) maka jawaban SL diberikan skor 4, jawaban S diberikan skor 3, jawaban KK diberikan skor 2, jawaban J diberikan skor 1 dan TP diberikan skor 0. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, tidak digunakan

dalam skala kepemimpinan transformasional. Adapun distribusi aitem skala keterikatan kerja sebagai berikut:

Tabel 2
Distribusi aitem Kepemimpinan Otentik Sebelum Uji Coba

Aspek	Nomor-nomor Aitem	Jumlah
<i>Self Awareness</i>	1,2,3,4	4
<i>Relation Tranparency</i>	5,6,7,8,9	5
<i>Balanced Processing</i>	14,15,16	3
<i>Internalized moral Perspective</i>	10,11,12,13	4
Jumlah	16	16

E. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas merupakan hal penting bagi sebuah alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Azwar (2008) mengatakan bahwa alat ukur dikatakan valid apabila aitem-aitem yang terdapat di dalam alat ukur tersebut sejalan dengan konsep variabel yang dimaksud. Hal ini dapat dinyatakan bahwa alat ukur sangat berpengaruh dalam realita saat pengambilan data. Azwar (2010) juga menyatakan bahwa validitas merupakan tingkatan akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Selain itu, Azwar (2008) menjelaskan bahwa sebuah aitem memiliki daya beda yang dianggap memuaskan jika koefisien determinasi minimal mencapai 0.3. Sedangkan koefisien determinasi yang bergerak antara 0,03 sampai 0,05 dianggap memberikan kontribusi yang baik.

Validitas alat ukur pada penelitian ini akan diuji berdasarkan validitas isi (*content validity*). Azwar (2014) menyatakan bahwa validitas isi (*content validity*) merupakan kemampuan elemen atau aitem-aitem dalam suatu instrumen alat ukur untuk mengukur konstruk yang diukur oleh peneliti dengan tepat dan representatif.

2. Reliabilitas

Azwar (2014) menyatakan bahwa reliabilitas (*reliability*) merupakan pengukuran terhadap konstruk psikologi pada kelompok subjek yang sama dengan hasil yang diperoleh relatif sama, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas ini mengacu kepada konsistensi hasil ukur yang memiliki makna kecermatan dalam pengukuran. Pengukuran reliabilitas dilakukan pada aitem-aitem terseleksi yang dapat diketahui dari koefisien reliabilitas alpha yang dikembangkan oleh *Cronbach*. Koefisien reliabilitas berkisar dari angka 0.0 sampai 1.0 yang artinya, apabila koefisien reliabilitas mendekati 1.0 maka memiliki nilai reliabilitas yang sempurna. Semakin tinggi tingkat koefisien korelasi berarti konsistensi alat tes semakin baik, sehingga alat ukur terbukti reliabel. Pengujian reliabilitas alat ukur diuji dengan menggunakan reliabilitas internal, yaitu pengujian alat ukur dengan satu kali tes kemudian dianalisis dengan rumus *Alpha Cronbach* dibantu menggunakan program SPSS 21 *for windows*.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dan kebahagiaan adalah menggunakan teknik statistik korelasi *product moment*. Alat yang digunakan untuk menganalisis data kuantitatif yang diperoleh adalah *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 21 for windows*. Dengan menggunakan *software SPSS* tersebut, peneliti melakukan sejumlah uji statistik, antara lain yaitu uji reliabilitas skala, uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Pada uji hipotesis, hipotesis dinyatakan diterima apabila $p < 0.05$.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

Orientasi kancan dilakukan sebelum melaksanakan penelitian dengan tujuan untuk memahami tempat pengambilan sampel sehingga sesuai dengan karakteristik populasi tujuan dan variabel dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di beberapa instansi BUMN maupun daerah. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di DPMPTSP Provinsi Kalbar, PT. PLN (PERSERO) area Pontianak, Dinas pariwisata DIY, dan SETDA kota Surakarta. Total keseluruhan karyawan yang diambil sesuai dengan karakteristik responden berjumlah 150 karyawan.

Beberapa instansi ini dipilih sebagai lokasi pengambilan data dengan alasan ketersediaan perusahaan untuk dijadikan tempat penelitian, jumlah responden dan kriteria responden dapat memenuhi persyaratan penelitian, dan lokasi yang mudah terjangkau. Peneliti berharap beberapa perusahaan ini dapat memberikan data dengan bersungguh-sungguh serta sesuai dengan apa yang dialami oleh responden.

2. Persiapan Penelitian

Pengambilan data tidak akan berjalan dengan semestinya apabila tidak melakukan beberapa persiapan. Peneliti pun melakukan persiapan diantaranya persiapan administrasi dan perisapan alat ukur. Berikut penjabaran persiapan yang dilakukan oleh peneliti:

a. Persiapan Administrasi

Sesuai dengan prosedur penelitian maupun prosedur perusahaan, persiapan administrasi harus dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data di lapangan. Penelitian ini melakukan persiapan administrasi dengan mengajukan surat permohonan izin penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang diproses melalui Divisi Umum dan Rumah Tangga Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Setelah itu, surat penelitian dikeluarkan oleh pihak tersebut dan mengetahui serta disetujui oleh Dekan dan dosen pembimbing peneliti dengan nomor surat: 726/Dek/70/Div.Um.RT/IX/2018 ditujukan ke DPMPTSP Provinsi Kalbar dan PT. PLN (PERSERO) Area Pontianak, 903/Dek/70/Div.Um.RT/X/2018 ditujukan ke Dinas Parawisata DIY, dan 892/Dek/70/Div.Um.RT/X/2018 ditujukan ke SETDA kota Surakarta. Surat izin tersebut digunakan untuk melakukan pengambilan data penelitian. Setelah surat tersebut masuk ke masing-masing perusahaan, pihak perusahaan pun mengizinkan peneliti untuk melakukan pengambilan data.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur diawali dengan penyusunan alat ukur berupa kuisioner psikologi yang bertujuan untuk mengukur keterikatan kerja dan kepemimpinan otentik.

1) Skala Keterikatan Kerja

Skala keterikatan kerja dalam penelitian ini digunakan oleh Hafiz pada tahun 2018 yang sudah ditranslasi dan berdasarkan teori dari Schaufeli dan Bakker (2003). Skala keterikatan kerja ini terdiri dari 17 aitem yang terdiri dari enam aitem pada aspek semangat (*vigor*), lima aitem pada aspek dedikasi (*dedication*), dan enam aitem pada aspek penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*). Skala ini memiliki tujuh rentang pilihan jawaban, yaitu selalu (SL) = 7, sangat sering (SS) = 6, sering (S) = 5, kadang-kadang (KK) = 4, jarang (J) = 3. Hampir tidak pernah (HTP) = 2, dan tidak pernah (TP) = 1. Butir-butir tersebut merupakan pernyataan *favorable*.

2) Skala Kepemimpinan Otentik

Skala kepemimpinan otentik yang digunakan dalam penelitian ini ialah *Authentic Leadership Questionnaire Research Permission* dikembangkan dengan teori dari Walumbwa, dkk (2008). Skala ini terdiri dari 16 aitem *favorable*. Empat aitem terdapat dari aspek kesadaran diri pemimpin (*self awarness*), lima aitem terdapat dari aspek relasi yang transparan (*reational transparency*), tiga aitem terdapat dari aspek pemrosesan yang seimbang (*balanced processing*), dan empat aitem terdapat dari aspek perspektif moral yang diinternalisasi (*internalized moral perspective*). Skala ini terdiri dari lima rentang pilihan jawaban,

yaitu selalu (SL) = 5, sering (S) = 4, kadang-kadang (KK) = 3, jarang (J) = 2, dan tidak pernah (TP) = 1.

c. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum melakukan pengambilan data penelitian, peneliti melakukan uji coba (*try out*) pada alat ukur yang digunakan agar dapat mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari skala tersebut. Uji coba dilakukan di sekretariat daerah kota Surakarta yang melibatkan 50 karyawan. Data uji coba yang sudah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 21.0 for Windows*.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang akan digunakan saat melakukan penelitian. Untuk melakukan uji reliabilitas yang dapat dilihat melalui *cronbach alpha* (α) dengan standar nilai sebesar 0.6. Pada penelitian ini, uji coba juga dilakukan untuk mengetahui tingkat daya diskriminasi setiap aitem yang diungkap berdasarkan hasil uji validitas melalui nilai koefisien kolerasi pada tabel “*corrected item total correlation*” dengan nilai pengukuran yaitu 0.3.

1) Skala Keterikatan Kerja

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa skala keterikatan kerja memiliki nilai *cronbach alpa* sebesar 0.936 dan terdapat 17 aitem yang sah. Hasil analisis data tersebut

juga menunjukkan bahwa skala keterikatan kerja memiliki korelasi total aitem berkisar antara 0.360-0.863. Berikut merupakan distribusi aitem skala keterikatan kerja setelah uji coba:

Tabel 3

Distribusi aitem Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Nomor-nomor Aitem	Jumlah
<i>Vigor</i>	1,4,8,12,15,17	6
<i>Dedication</i>	2,5,7,10,13	5
<i>Absorption</i>	3,6,9,11,14,16	6
Jumlah	17	17

2) Skala Kepemimpinan Otentik

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa skala kepemimpinan otentik memiliki nilai *cronbach alpa* sebesar 0.967 dan terdapat 16 aitem yang sah. Hasil analisis data tersebut juga menunjukkan bahwa skala kepemimpinan otentik memiliki korelasi total aitem berkisar antara 0.620-0.902. Berikut merupakan distribusi aitem skala kepemimpinan otentik setelah uji coba:

Tabel 4

Distribusi aitem Kepemimpinan Otentik Setelah Uji Coba

Aspek	Nomor-nomor Aitem	Jumlah
<i>Self Awareness</i>	1,2,3,4	4
<i>Relation Tranparency</i>	5,6,7,8,9	5
<i>Balanced Processing</i>	14,15,16	3
<i>Internalized moral Perspective</i>	10,11,12,13	4
Jumlah	16	16

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian berlangsung kurang lebih satu minggu disetiap perusahaannya. Maka dari itu untuk mengumpulkan 100 responden membutuhkan waktu kurang lebih satu bulan. Hal ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner penelitian kepada beberapa karyawan yang memasuki kriteria penilaian. Karyawan yang dimaksud dapat diketahui melalui bagian instansi yang berwenang. Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun dalam perusahaan tersebut. Total keseluruhan dan sesuai data yang telah didapatkan, kuisisioner yang tersebar sebanyak 100 kuisisioner yang dapat diolah. Kemudian data dianalisis menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 21.0 for Windows*.

Prosedur yang digunakan setiap perusahaan berbeda-beda. Beberapa perusahaan kuisisioner dititipkan ke bagian SDM, umum, ataupun disebar oleh peneliti. Namun, kuisisioner tidak dapat langsung oleh peneliti. Hal ini dikarenakan rutinitas karyawan yang belum dapat mengisi kuisisioner tersebut. Setelah kuisisioner tersebut disebar, peneliti akan diinformasikan oleh masing-masing perusahaan bahwa peneliti telah dapat mengambil kuisisioner tersebut.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek penelitian ini merupakan karyawan laki-laki maupun perempuan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Jumlah keseluruhan responden penelitian ini ialah 100 orang. Adapun gambaran umum mengenai responden pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5
Deskripsi Subjek Penelitian

Variabel Demografik		Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	40%
	Perempuan	60	60%
Masa Kerja	5-10 Tahun	41	41%
	11-20 Tahun	25	25%
	21-30 Tahun	22	22%
	31-40 Tahun	12	12%

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian menunjukkan skor keterikatan kerja dan kepemimpinan otentik yang dapat digunakan sebagai penormaan untuk mengetahui kategorisasi responden. Berikut adalah tabel deskripsi data penelitian yang didapatkan berdasarkan data hipotetik dan empirik.

Tabel 6
Deskripsi Data Penelitian Keterikatan Kerja dan Kepemimpinan Otentik

Variabel	N	Hipotetik				Empirik			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Keterikatan Kerja	100	17	119	68	17.60	115	90.34	11.489	
Kepemimpinan Otentik	100	16	80	48	10.66	36	80	61.01	8.476

Keterangan :

Data Hipotetik : Skor yang diperoleh berdasarkan subjek penelitian
 Data Empirik : Skor yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian

Berdasarkan data penelitian tersebut maka peneliti menggunakan data empirik dalam membuat norma pengkategorian, sehingga didapat lima kategori yakni sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Berikut ialah rumus yang digunakan untuk menentukan kategorisasi:

Tabel 7
Norma Kategorisasi

Rumus Norma	Kategori
$X < (\mu - 1.8 \sigma)$	Sangat Rendah
$(\mu - 1.8 \sigma) \leq X \leq (\mu - 0.6 \sigma)$	Rendah
$(\mu - 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 0.6 \sigma)$	Sedang
$(\mu + 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 1.8 \sigma)$	Tinggi
$X > (\mu + 1.8 \sigma)$	Sangat Tinggi

Keterangan:

X : Skor Total Subjek
 μ : Mean (rerataan)
 σ : Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi yang tertera sebelumnya, berikut ialah kategorisasi responden penelitian pada variabel keterikatan kerja dan kepemimpinan otentik:

Tabel 8
Kategorisasi Responden pada Variabel Keterikatan Kerja

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Rendah	$X < 37.4$	0	0%
Rendah	$37.4 \leq X \leq 57.8$	0	0%
Sedang	$57.8 < X \leq 78.2$	15	15%
Tinggi	$78.2 < X \leq 98.6$	62	62%
Sangat Tinggi	$X > 98.6$	23	23%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan data yang diperoleh menggunakan skala keterikatan kerja diketahui bahwa responden yang memiliki keterikatan kerja dengan kategori sedang berjumlah 15 orang dengan presentase sebesar 15%, pada kategori tinggi berjumlah 62 orang dengan presentase 62%, dan pada kategori sangat tinggi berjumlah 23 orang dengan presentase 23%. Maka dari itu, hasil kategorisasi ini sebagian besar karyawan memiliki keterikatan kerja tinggi.

Tabel 9

Kategorisasi Responden pada Variabel Kepemimpinan Otentik

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Presentase (%)
Sangat Rendah	$X < 28.8$	0	0%
Rendah	$28.8 \leq X \leq 41.6$	2	2%
Sedang	$41.6 < X \leq 54.4$	16	16%
Tinggi	$54.4 < X \leq 67.2$	60	60%
Sangat Tinggi	$X > 67.2$	22	22%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan data yang diperoleh menggunakan skala kepemimpinan otentik menunjukkan bahwa responden yang mendapat kepemimpinan otentik dengan kategori rendah berjumlah 2 orang dengan presentase 2%, pada kategori sedang berjumlah 15 orang dengan presentase 15%, pada kategori tinggi berjumlah 60 orang dengan presentase 60%, dan pada kategori sangat tinggi berjumlah 22 orang dengan presentase 22%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang mendapat perilaku kepemimpinan otentik dengan tinggi.

3. Uji Asumsi

Penelitian statistik yang menggunakan statistik parametrik, terlebih dahulu diharuskan melakukan uji asumsi sebelum melakukan uji

hipotesis pada data yang telah terkumpul. Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dan uji linieritas. Pengujian dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 21.0 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui seberapa data didalam sebuah populasi terdistribusi secara normal. Hal ini diungkapkan melalui *Kolmogorof-Smirnov Test*. Data dapat terdistribusi secara normal apabila data memenuhi standar koefisien signifikansi yaitu $p > 0.05$. Berikut merupakan hasil uji normalitas pada kedua variabel:

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Koefisien	
	Signifikansi (p)	Keterangan
Keterikatan Kerja	.616	Normal
Kepemimpinan Otentik	.503	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa data pada kedua skala keterikatan kerja dan kepemimpinan otentik terdistribusi secara normal dengan nilai signifikansi sebesar 0.616 dan 0.503 ($p > 0.05$).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat pada variabel penelitian memiliki korelasi yang linear. Penelitian ini melakukan uji linearitas dengan menggunakan *Test of Linierity*. Variabel

keduanya dapat dikatakan linier apabila nilai F *linearity* dengan koefisien signifikansi yaitu $p < 0.05$ dan F *deviation linearity* dengan koefisien signifikansi yaitu $p > 0.05$. berikut hasil uji linieritas pada kedua variabel tersebut:

Tabel 11
Hasil Uji Linieritas

Variabel		Koefisien Linearitas (F)	Koefisien Signifikansi (p)	Keterangan
Keterikatan	F Linearity	32.722	0.000	Linier
Kerja dan Kepemimpinan Otentik	F Deviation from Linearity	0.972	0.530	Tidak menyimpang dari garis Linier

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai F sebesar 32.722 dengan koefisien signifikansi $P = 0.000$ ($p < 0.05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dinyatakan berhubungan secara linier dan tidak memiliki kecenderungan menyimpang dari garis lurus.

4. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji asumsi yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa data yang didapat memenuhi hasil uji asumsi yang seharusnya. Maka dari itu uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Uji hipotesis dilakukan guna mengetahui pembuktian dari hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, yakni terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan kepemimpinan otentik pada karyawan yang

telah bekerja lebih dari lima tahun. Berikut merupakan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan:

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien Determinan (r^2)
Keterikatan Kerja dan Kepemimpinan Otentik	0.502	0.000	0.252

Berdasarkan hasil analisis uji kolerasi diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.502 dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterikatan kerja dengan kepemimpinan otentik pada karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini diterima.

5. Analisis Tambahan

Penelitian ini juga melakukan analisis tambahan guna mengetahui lebih lanjut hubungan antara keterikatan kerja dan kepemimpinan otentik berdasarkan masa kerja.

Tabel 13
Hasil Uji Korelasi Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien Determinan (r^2)
≤ 10 Tahun	0.471	0.002	0.221
11 – 20 Tahun	0.721	0.000	0.519
21 – 30 Tahun	0.251	0.260	0.063
≥ 31 Tahun	0.420	0.174	0.176

Hasil analisis tambahan berdasarkan masa kerja ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara keterikatan kerja dan kepemimpinan otentik pada responden dengan masa kerja di bawah sama dengan 10 tahun. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0.471 dan signifikansi $p = 0.002$ ($p < 0.05$). Pada rentang masa kerja 11 sampai 20 tahun juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kedua variabel yang telah ditunjukkan dari koefisien korelasi sebesar 0.721 dan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Sedangkan, pada responden dengan masa kerja 21 sampai 30 tahun diketahui bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara keterikatan kerja dan kepemimpinan otentik. Hal ini ditunjukkan berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0.251 dan signifikansi $p = 0.260$ ($p > 0.05$). Selain itu, hasil tersebut juga ditemukan pada responden dengan masa kerja lebih dari sama dengan 31 tahun dengan koefisien korelasi sebesar 0.420 dan signifikansi $p = 0.174$ ($p > 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja berhubungan dengan kepemimpinan otentik pada karyawan dengan masa kerja 5 sampai 20 tahun.

D. Pembahasan

Berdasarkan pemaparan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterikatan kerja dan kepemimpinan otentik pada karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa

terdapat hubungan yang signifikan antara keterikatan kerja dengan kepemimpinan otentik pada karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Hubungan tersebut ditunjukkan dengan analisis menggunakan teknik *Product Moment* dari *Pearson*. Hasil analisis yang didapat ialah angka korelasi antara keterikatan kerja dengan kepemimpinan otentik sebesar 0.0502 dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan otentik pemimpin perusahaan semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja pada karyawan. Pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima. Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa keterikatan kerja berhubungan dengan kepemimpinan otentik pada karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Selain itu, hasil dari uji asumsi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pada uji normalitas sebaran data pada kedua variabel terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan pada variabel keterikatan kerja mendapatkan nilai signifikansi 0.616 dan variabel kepemimpinan otentik mendapatkan nilai signifikansi 0.503. Maka dari itu hal tersebut menunjukkan data kedua variabel berdistribusi normal karena $p > 0.05$. Pada uji linieritas juga menunjukkan bahwa kedua variabel bersifat linier. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara kedua variabel ialah 0.530 ($p > 0.05$).

Menurut Schaufeli, Taris, & Bakker (2006) keterikatan kerja diartikan sebagai suatu hal yang positif, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi, dan absorpsi. Hal ini juga ditunjukkan dari hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini. Sebagian besar karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Hasil tersebut ditunjukkan dari rumus kategorisasi. Terhitung 62% karyawan memiliki keterikatan kerja dalam kategori tinggi. Beberapa penelitian terdahulu juga mengungkapkan bahwa karyawan yang terikat akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam terhadap perusahaan atau organisasi tempat dimana karyawan bekerja. Karyawan mendorong adanya inovasi dan bergerak maju ke depan bersama organisasi (Truss, Soane, Rees, Gatenby, & Kular 2008).

Hal yang mempengaruhi keterikatan kerja seseorang ialah *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* (Bakker dan Leiter, 2010). Lingkungan kerja, pemimpin, dan gaji karyawan termasuk dalam *job demands*. Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa pemimpin merupakan orang yang mampu mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuannya. Tentu saja gaya kepemimpinan setiap pemimpin berbeda-beda. Salah satu gaya kepemimpinan yang diambil pada penelitian saat ini ialah gaya kepemimpinan otentik. Kepemimpinan otentik diartikan sebagai pemimpin yang sadar akan bertindak dan berfikir sebagai mana orang lain menggambarkan pemimpin tersebut (Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans, & May 2004). Pada penelitian ini menunjukkan bahwa 60% pemimpin karyawan dalam berbagai perusahaan memiliki pemimpin yang berkemimpinan otentik. Hal tersebut termasuk dalam kategori tinggi untuk pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otentik.

Penelitian ini juga menggunakan analisis tambahan guna melihat hubungan keterikatan kerja dan kepemimpinan otentik berdasarkan data responden yakni masa bekerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat

korelasi antara keterikatan kerja dan kepemimpinan otentik pada responden dengan masa kerja 5 sampai 20 tahun. Sedangkan responden dengan masa kerja diatas 20 tahun kedua variabel tidak menunjukkan korelasi dengan signifikan $p > 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa masa kerja dibawah atau sama dengan 20 tahun menunjukkan gaya kepemimpinan atasan responden mempengaruhi keterikatan kerja seorang karyawan. Watson (Sabine, 2003) dalam Survey bertajuk *Global Workforce Study (GWS)* untuk negara Indonesia mendapatkan hasil yang sangat miris karena hasil survey menunjukkan bahwa hampir dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan. Lebih mengkhawatirkan lagi adalah sekitar 38% dari karyawan yang tidak memiliki keterikatan cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam kurun waktu 2 tahun. Selain itu, karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan hanya sekitar 21%, yang ingin meninggalkan perusahaan mereka saat ini dalam periode yang sama. Kurniawati (2014) menyatakan bahwa masa kerja seseorang di tempat kerja akan mempengaruhi keterikatan dengan pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini dapat diketahui bahwa semakin lama seseorang bekerja, maka semakin merasa terikat dalam sebuah pekerjaan. Maka dari itu, seseorang tidak terlalu membutuhkan seorang pemimpin yang bergaya kepemimpinan otentik karena karyawan tersebut sudah merasa terikat dalam pekerjaannya seiring lamanya seseorang tersebut dalam bekerja.

Dari pemaparan diatas peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan. Salah satu diantaranya kurangnya peneliti

mendampingi responden dalam pengisian skala. Hal tersebut memungkinkan responden kebingungan dalam mengisi skala tersebut.

BAB V PENUTUPAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara keterikatan kerja dan kepemimpinan otentik pada karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Hubungan kedua variabel tersebut terlihat signifikan pada responden yang telah diteliti. Tingginya perilaku gaya kepemimpinan otentik pada pemimpin perusahaan menunjukkan bahwa semakin terikat pula karyawan pada pekerjaannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti memiliki beberapa saran kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun saran-saran tersebut, yakni:

1. Bagi Instansi

Harapannya instansi yang terkait dapat mempertahankan serta meningkatkan kualitas dalam bekerja dan pemimpin agar perusahaan dapat mencapai tujuannya bersama dengan karyawan yang mendukung penuh akan progam kerja yang dimiliki oleh perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Harapannya karyawan terus mempertahankan dan meningkatkan rasa terikat dalam bekerja. Hal ini agar karyawan juga akan merasakan dan memahami setiap tujuan dari perusahaan masing-masing. Selain itu,

harapannya karyawan juga dapat membangun relasi yang baik antar karyawan lain. Hal ini juga dapat menunjang rasa terikat dalam pekerjaan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Harapannya peneliti selanjutnya dapat mengawasi secara langsung karyawan yang akan mengisi kuisioner yang peneliti sebar. Hal ini dapat mengurangi resiko kesalahan maupun kekurangan karyawan dalam mengisi kuisioner. Apabila didampingi, karyawan juga akan bersungguh-sungguh dalam mengisi kuisioner tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, G., Djalali, A.M., & Sofiah, D. (2012). Organizational citizenship behavior dan kepuasan kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(1), 341-154.
- Armstrong, & Baron. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15, 801–823.
- Avolio, B., Luthans, F., & Walumbwa, F.O., (2004). *Authentic leadership: Theory-building for veritable sustained performance*. Working paper. Gallup Leadership Institute, University of Nebraska, Lincoln.
- Avolio, B. J., & Luthans, F. (2006). *High Impact Leaders: Moments matter in authentic leadership development*. New York: McGraw-Hill.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-22.
- Azwar, S. (2008). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya* (ed.4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Direction in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67-75.
- Bakker, B. A., & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Fatimah, H., Dharmawan, A. H., Sunarti, E., & Affandi, M. J. (2015). Pengaruh faktor karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap keterikatan pegawai generasi X dan Y. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*. 13(3) 402-409.
- Gallup. (2013). *State of the global workplace: Employee the enggament insight for business leaders worldwide*. New Jersey: Gallup, Inc.
- Hafiz, M. (2018). Peran Kebersyukuran terhadap Work Engagement pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.

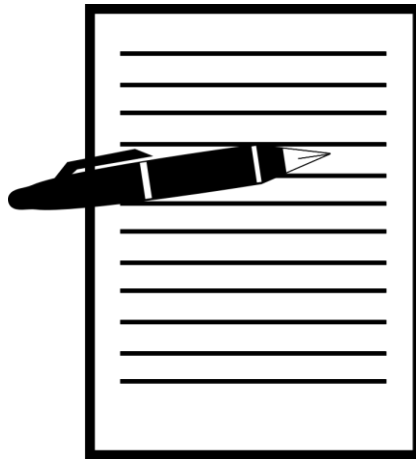
- Ilies, R., Morgeson, F. P., dan Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well being: understanding leader-follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16, 373-394.
- Kurniawati, T. (2014). Buku Ajar Kependudukan dan Pelayanan KB. Jakarta: EGC.
- Kusendi, R., dan Ispurwanto., W. (2018). Pengaruh kondisi lingkungan kerja dengan keterikatan kerja pada PT. MCD. *Department of Psychology*. Binus University
- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's Strategic Role, SHRM Research Quarterly*. Alexandria: Duke Street.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership: A positive developmental approach. *Positive organizational scholarship*, 1(1), 241-261.
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- May, D.R., Gilson, R.I., & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Permana, I. (2011). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah dan Implikasinya pada Akuntabilitas Survei pada Dinas Kota Bandung. *Skripsi*. Universitas Komputer Indonesia. Bandung
- Perrin T. (2003). *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement 2003*. Towers Perrin.
- Ram, P., & Prabhakar, G. V. (2011). The role of employee engagement in work-related outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(3), 47-61.
- Riandana, Y. R., & Noviati, N. P (2014). Persepsi terhadap asertivitas pimpinan dan keterikatan kerja karyawan. *Jurnal Psikologika*, 19(2), 111-120.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabine, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work.. *Journal of Applied Psychology*, 88,(3), 518-528.
- Schaufeli, W & Bakker, A. (2003). *UWES (utrecht work engagement scale)*. *Occupational Health Psychology Unit*. Utrecht University
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 25(1): 293-315.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). "Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workholism", in R.J.

- Burke (ed.). *Research Companion to Working Time and Work Addiction*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Siddhanta, A., Debalina, R. (2010). *Employee Engagement Engaging the 21st Century Workforce*.
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Truss, K., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Kular, S.. (2008). Employee engagement: A literature review. Kingstone University.
- Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Ketujuh*. Alih Bahasa: Ati Cahayani. Jakarta : PT Indeks.

LAMPIRAN

Lampiran 1.
Skala Penelitian

KUISIONER PENELITIAN



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Kampus Terpadu, Jl. Kaliurang Km 14,5 Sleman**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bapak/Ibu yang terhormat,

Pertama-tama perkenankan saya untuk memperkenalkan diri. Nama saya Alyani Permata Putri, mahasiswi program studi Psikologi yang sedang menyelesaikan tugas akhir. Di tengah kesibukan Anda sekalian perkenankanlah saya menyita waktu Anda untuk mengisi kuesioner berikut ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penelitian bidang psikologi guna menyelesaikan tugas akhir. Kuesioner ini terdapat 2 skala yaitu skala I dan skala II.

Sebelum Bapak/Ibu menjawab, bacalah pernyataan dengan baik dan usahakan tidak ada nomor yang terlewatkan. Pada kuesioner ini tidak ada jawaban benar dan salah, sehingga Bapak/Ibu tidak perlu ragu dan jawablah sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya. Penelitian ini tidak ada kaitannya dengan kebijakan apapun, sehingga sangat diharapkan Anda menjawab semua pernyataan dalam kuesioner ini dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Semua jawaban dan identitas yang Anda berikan akan dijamin penuh kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah.

Terimakasih atas kesediaan, kesungguhan dan kejujuran dari Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini. Semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan yang lebih banyak dan kemuliaan yang lebih tinggi, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Peneliti,

Alyani Permata Putri
Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi
(Contact Person: 081225767650)

SKALA I

Berilah tanda centang (√) atau silang (X) pada jawaban yang tersedia untuk pertanyaan yang diajukan. Tandailah:

- TP : jika jawaban anda TIDAK PERNAH
 HTP : jika jawaban anda HAMPIR TIDAK PERNAH
 J : jika jawaban anda JARANG
 KK : jika jawaban anda KADANG-KADANG
 S : jika jawaban anda SERING
 SS : jika jawaban anda SANGAT SERING
 SL : jika jawaban anda SELALU

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut:

NO	PERTANYAAN	TP	HTP	J	KK	S	SS	SL
1.	Apakah Anda merasa penuh antusias (semangat) dalam bekerja?							
2.	Apakah Anda memandang pekerjaan Anda penting dan berguna?							
3.	Apakah Anda merasa waktu berlalu begitu cepat ketika Anda sedang bekerja?							
4.	Apakah Anda memiliki banyak tenaga (merasa energik) dalam bekerja?							
5.	Apakah Anda merasa sangat tertarik dan terlibat dengan pekerjaan Anda?							
6.	Ketika sedang bekerja, apakah Anda menjadi lupa / kurang memperhatikan dengan sengaja segala sesuatu yang terjadi di sekitar Anda?							
7.	Apakah pekerjaan Anda memberi Anda ide untuk melakukan sesuatu dan membuat Anda merasa mampu untuk melakukannya?							
8.	Ketika Anda bangun di pagi hari, apakah Anda merasa bersemangat untuk segera pergi ke tempat kerja?							
9.	Apakah Anda merasa puas ketika Anda bekerja secara serius?							
10.	Apakah Anda merasa bangga dengan pekerjaan Anda?							
11.	Apakah Anda terlibat sampai tuntas dalam setiap pekerjaan yang Anda							

	kerjakan?							
12.	Apakah Anda mampu melanjutkan kembali sebuah pekerjaan untuk jangka waktu yang lama?							
13.	Apakah Anda merasa perlu mengeluarkan seluruh kemampuan terbaik Anda untuk bisa sukses dalam pekerjaan Anda?							
14.	Ketika sedang bekerja, apakah Anda merasa sangat senang dengan pekerjaan Anda? Bahkan sampai lupa diri karena saking senangnya bekerja?							
15.	Ketika mengalami kegagalan dalam pekerjaan, apakah Anda mampu secara mental untuk bangkit kembali ke kondisi yang baik seperti sebelumnya?							
16.	Apakah Anda mengalami kesulitan untuk berpisah/melepaskan diri dari pekerjaan Anda?							
17.	Apakah Anda kerap mencoba untuk melakukan sesuatu atau tetap melanjutkan pekerjaan dengan penuh semangat, meskipun segala sesuatunya tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya?							

SKALA II

Penilaian pernyataan dibawah ini merupakan penilaian untuk atasan langsung Anda. Berilah tanda centang (√) atau silang (X) pada jawaban yang tersedia untuk pernyataan yang diajukan. Tandailah:

- TP : jika jawaban anda TIDAK PERNAH
 J : jika jawaban anda JARANG
 KK : jika jawaban anda KADANG-KADANG
 S : jika jawaban anda SERING
 SL : jika jawaban anda SELALU

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut:

NO	PERTANYAAN	TP	J	KK	S	SL
1.	Atasan saya mengemukakan hal-hal yang dimaksud dengan jelas					
2.	Atasan saya mengakui kesalahan yang telah dilakukannya					
3.	Atasan saya mendorong setiap orang untuk mengemukakan gagasannya					
4.	Atasan saya menyampaikan kebenaran, meskipun konsekuensinya berat					
5.	Atasan saya mampu mengekspresikan emosi yang sesuai dengan perasaannya					
6.	Tindakan-tindakan atasan saya konsisten dengan keyakinannya					
7.	Atasan saya mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai hidup yang diyakininya					
8.	Atasan saya meminta saya untuk memilih tindakan yang sesuai dengan hati nurani saya					
9.	Atasan saya mengambil keputusan yang sulit berdasarkan standar moral yang tinggi					
10.	Atasan saya menerima masukan dari berbagai sudut pandang yang mungkin mengusik posisinya					
11.	Atasan saya mampu menganalisis data-data yang relevan sebelum mengambil keputusan					
12.	Atasan saya memperhatikan dengan seksama sudut pandang yang berbeda sebelum mengambil keputusan					
13.	Atasan saya mencari saran/masukan untuk meningkatkan interaksi dengan orang lain					
14.	Atasan saya mampu menjelaskan secara akurat pandangan orang lain terhadap kemampuan-					

	kemampuannya					
15.	Atasan saya menyadari kapan harus mengevaluasi kembali tindakannya pada masalah yang penting					
16.	Atasan saya menyadari bahwa ucapan dan tindakan tertentu dapat memberikan dampak bagi orang lain					

Terima Kasih ☺

Lampiran 2.
Tabulasi Data *Try Out*

Data Skala Keterikatan Kerja

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17
1	6	6	5	5	5	4	5	5	6	6	7	6	5	3	5	3	4
2	5	5	7	5	7	3	5	6	6	5	5	2	7	6	5	5	5
3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	3	5	1	1
5	6	7	5	5	6	3	5	5	5	6	6	5	5	3	5	3	5
6	5	5	5	5	7	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	7	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4
8	5	5	6	5	5	3	4	4	5	5	5	4	6	4	5	4	5
9	5	5	6	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	5	3	4
10	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	6	5	5	4	5	1	5
11	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	7	3	7
12	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	7	3	7
13	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	7	3	7
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5
15	6	7	6	5	7	5	5	5	7	7	7	6	6	5	6	4	6
16	7	7	5	4	7	6	4	6	7	7	7	5	7	6	6	5	7
17	1	3	3	4	5	7	5	7	7	7	6	7	7	7	7	6	5
18	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	6	7	7	6	5	6
19	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	4	7	7	7
20	6	7	7	6	7	6	6	6	6	7	7	7	6	7	6	6	6
21	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	7	6	5	7	5	5	4
22	5	5	7	5	7	6	5	6	6	5	5	2	7	5	5	5	5
23	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5	1
25	6	7	5	5	6	5	5	5	5	6	6	5	5	6	5	5	5
26	5	5	5	5	7	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	4
28	5	5	6	5	5	4	4	4	5	5	5	4	6	5	5	5	5
29	5	5	6	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
30	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5
31	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
32	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
33	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	6	7	6	5	7	5	5	5	7	7	7	6	6	7	6	6	6
36	7	7	5	4	7	6	4	6	7	7	7	5	7	7	6	6	7
37	1	3	3	4	5	7	5	7	7	7	6	7	7	6	7	7	5
38	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	6	7	7	6	6	6
39	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7
40	6	7	7	6	7	6	6	6	6	7	7	7	6	7	6	6	6
41	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	7	6	5	7	5	5	4
42	5	5	7	5	7	6	5	6	6	5	5	2	7	5	5	5	5
43	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4

44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	5	5	1
45	6	7	5	5	6	5	5	5	5	6	6	5	5	6	5	5	5
46	5	5	5	5	7	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	4
48	5	5	6	5	5	4	4	4	5	5	5	4	6	5	5	5	5
49	5	5	6	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
50	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5

Data Skala Kepemimpinan Otentik

N O	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6	KO 7	KO 8	KO 9	KO1 0	KO1 1	KO1 2	KO1 3	KO1 4	KO1 5	KO1 6
1	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
7	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
9	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
10	4	5	5	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	3	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	3	4	4	4	3	1	2	2	3	3	3	4	4	4
15	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
16	4	3	3	4	4	3	3	4	2	5	4	4	4	3	4	3
17	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2
18	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	3
19	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3
21	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
22	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
23	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
24	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
27	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
28	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
29	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
30	4	5	5	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	3	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	3	4	4	4	3	1	2	2	3	3	3	4	4	4
35	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
36	4	3	3	4	4	3	3	4	2	5	4	4	4	3	4	3
37	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2
38	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	3
39	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3
41	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
42	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5

43	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
44	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
47	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
48	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
49	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
50	4	5	5	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	3	4	4

Lampiran 3.
Hasil Analisis Data *Try Out*

Skala Keterikatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	87.46	168.866	.498	.936
KK2	87.30	165.765	.690	.932
KK3	87.42	169.065	.567	.934
KK4	87.68	169.610	.691	.932
KK5	87.14	167.756	.725	.931
KK6	87.72	162.206	.748	.930
KK7	87.92	165.504	.777	.930
KK8	87.54	165.070	.802	.930
KK9	87.18	167.538	.801	.930
KK10	87.26	163.135	.863	.928
KK11	87.06	166.425	.841	.929
KK12	87.84	161.647	.661	.933
KK13	87.46	169.886	.515	.936
KK14	87.72	172.042	.360	.940
KK15	87.66	163.127	.818	.929
KK16	88.28	166.614	.471	.938
KK17	88.00	156.490	.759	.930

Skala Kepemimpinan Otentik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	60.46	121.478	.793	.965
KO2	60.64	122.847	.620	.968
KO3	60.34	118.841	.884	.963
KO4	60.36	120.643	.887	.963
KO5	61.08	121.218	.675	.967
KO6	60.86	121.756	.761	.965
KO7	60.68	119.936	.878	.963
KO8	60.84	119.811	.808	.965
KO9	61.02	121.653	.786	.965
KO10	60.74	123.666	.650	.967
KO11	60.56	119.272	.902	.963
KO12	60.42	123.269	.870	.964
KO13	60.58	122.085	.830	.964
KO14	60.86	119.307	.807	.965
KO15	60.54	124.743	.834	.965
KO16	60.52	122.785	.815	.965

Lampiran 4.
Tabulasi Data Penelitian

Data Skala Keterikatan Kerja

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17
1	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3
2	5	7	5	4	6	1	1	4	7	4	7	1	1	4	2	1	1
3	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5
4	6	7	7	6	6	7	5	5	5	5	7	7	5	4	4	3	3
5	6	7	7	6	6	4	5	5	5	5	7	7	5	4	4	3	3
6	7	7	7	7	7	4	4	7	7	7	7	5	7	4	7	1	5
7	5	7	6	4	5	4	4	5	6	6	6	5	5	4	5	5	5
8	7	7	7	7	7	5	4	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7
9	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4
10	6	7	4	5	6	4	4	5	7	6	7	6	6	5	6	4	6
11	7	7	7	6	7	2	6	6	7	7	7	6	6	6	6	2	6
12	7	7	7	4	7	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
14	7	7	4	3	5	4	4	7	7	5	7	7	7	4	7	1	4
15	7	7	4	7	7	4	4	7	7	5	7	7	7	4	7	1	5
16	5	5	6	5	5	4	3	5	4	2	4	4	5	4	3	4	4
17	7	4	7	7	7	2	7	7	7	7	7	4	4	4	7	4	7
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	6	4	4	4	1	5	4	4	4	7	7	7	4	7	3	7
20	5	6	6	5	6	4	6	5	6	6	6	6	7	5	7	6	6
21	7	7	5	7	7	3	7	7	7	7	5	3	7	1	7	1	3
22	7	7	7	7	6	5	4	6	7	7	6	4	7	4	6	4	5
23	6	5	6	4	6	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
24	5	5	5	5	5	5	4	7	5	5	5	4	4	4	5	4	7
25	5	5	5	5	5	5	4	7	5	5	5	3	3	5	5	4	7
26	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5
27	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
28	5	6	6	5	6	4	5	5	6	5	5	6	5	4	4	1	4
29	7	7	5	7	7	3	7	7	7	7	5	2	7	1	7	1	3
30	7	7	4	7	7	3	7	7	7	7	4	2	7	1	7	1	2
31	7	7	5	7	7	2	7	7	7	7	4	2	7	1	7	1	2
32	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1
33	7	7	5	7	7	3	7	7	7	7	5	3	7	1	7	1	3
34	7	7	5	7	7	3	7	7	7	7	4	2	7	1	7	1	2
35	7	7	5	7	7	3	7	7	7	7	5	2	7	1	7	1	2
36	7	7	4	7	7	3	7	7	7	7	5	2	7	1	7	1	2
37	7	7	5	7	7	3	7	7	7	7	5	1	7	6	1	7	2
38	7	7	4	3	5	4	7	7	7	7	5	7	7	4	1	1	4

39	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
40	4	5	6	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4
41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6
42	6	7	7	5	6	4	5	5	5	6	7	6	6	5	5	5	5
43	7	6	7	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
44	7	6	7	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
45	7	6	7	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	5	7	6	7	4	5
48	5	5	5	5	7	5	5	7	7	7	7	5	7	7	5	5	5
49	5	7	5	7	7	5	7	7	7	7	7	5	7	5	7	3	5
50	5	7	5	7	7	5	7	7	7	7	7	5	7	5	7	3	5
51	5	5	5	5	7	5	5	7	7	7	7	5	7	7	5	5	5
52	7	5	5	4	5	3	4	7	7	7	5	4	5	4	3	3	4
53	4	5	7	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
54	4	5	5	4	5	2	6	4	7	4	7	4	7	1	7	4	5
55	4	5	5	4	4	4	4	4	7	4	7	6	6	4	5	4	6
56	7	6	7	6	6	7	6	6	7	7	6	7	6	6	6	6	6
57	7	6	7	6	6	6	6	7	6	7	6	7	7	7	6	7	6
58	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	6
59	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	5	6	5
60	7	6	6	6	7	5	6	5	6	6	6	7	5	5	6	7	6
61	3	7	1	7	7	1	7	3	7	7	7	7	7	7	7	7	6
62	5	7	7	5	7	3	6	7	7	7	7	5	7	7	7	7	5
63	7	7	7	7	7	3	7	7	7	7	7	7	7	4	7	4	7
64	7	7	6	5	7	4	7	7	7	6	6	6	6	5	6	5	4
65	6	6	7	6	5	4	5	6	5	5	4	4	6	4	5	6	5
66	5	6	5	5	5	4	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6
67	5	5	5	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	5	4	4
68	6	7	6	6	7	5	5	5	6	4	5	5	6	4	4	3	4
69	6	6	6	6	6	3	6	6	7	6	6	6	6	6	6	5	5
70	6	7	7	5	5	5	5	4	6	7	6	6	6	5	6	2	5
71	6	6	5	6	6	3	4	5	5	6	5	5	7	4	5	4	5
72	6	5	5	5	5	4	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6
73	5	6	5	5	5	4	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6
74	5	6	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	4	5
75	5	6	5	5	5	4	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6
76	5	6	5	5	5	4	3	3	6	6	6	6	6	6	5	5	6
77	5	6	5	5	5	4	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6
78	4	7	7	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	1	4
79	5	4	6	6	6	5	5	5	6	5	5	4	5	5	5	4	5

80	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4
81	5	5	6	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4
82	6	7	7	6	7	4	5	7	7	7	7	6	5	5	7	6	5
83	7	7	7	7	7	5	7	5	7	7	7	7	6	3	5	5	7
84	4	5	6	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4
85	4	5	6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5
86	7	7	7	7	7	4	6	6	6	6	6	5	4	6	6	3	5
87	5	5	5	5	6	4	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5
88	4	6	7	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	6
89	6	6	5	7	6	6	5	4	6	6	6	6	7	4	5	4	5
90	6	7	7	6	7	6	6	5	6	7	7	7	7	4	5	4	7
91	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	2	2
92	5	5	6	5	6	4	6	6	5	5	7	6	5	6	6	4	6
93	4	5	5	4	7	7	4	5	6	6	7	5	5	6	5	4	4
94	7	7	4	7	7	2	5	7	7	7	7	7	7	4	5	2	5
95	7	7	7	7	7	5	5	7	7	7	7	5	5	5	5	5	5
96	7	7	7	7	7	4	7	6	6	6	7	7	4	4	6	4	7
97	7	7	7	7	7	4	7	7	4	4	7	7	7	4	4	4	4
98	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	1	6	2	4
99	7	7	7	6	6	4	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6
100	5	5	5	6	6	4	5	5	6	5	4	5	5	4	5	3	5

Data Skala Kepemimpinan Otentik

NO	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15	KO16
1	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3
2	5	3	4	2	1	4	4	1	1	1	4	4	3	2	1	3
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
5	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5
9	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
10	3	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	2	2
11	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
12	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3
15	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4
16	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
17	5	3	5	5	3	5	3	2	4	3	5	5	5	5	4	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	3	4	3	3	5	3	5	3	5	4	4	4	4	3	4
21	5	3	5	2	4	3	3	2	3	2	5	5	5	5	5	4
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5
23	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4
24	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
25	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5
26	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3
27	2	4	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
28	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
29	5	4	5	2	4	3	3	2	3	2	5	5	5	5	5	3
30	5	3	5	2	4	3	3	2	3	2	5	5	5	5	5	4
31	5	3	5	2	4	3	3	2	3	2	5	5	5	5	5	4
32	3	1	3	2	4	3	3	2	3	2	5	5	5	5	5	2
33	5	3	5	2	3	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	4
34	5	3	5	2	4	3	3	2	5	2	5	5	5	5	5	4
35	5	3	5	2	4	3	3	2	3	2	5	5	5	5	5	4
36	5	3	5	2	4	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	4
37	5	4	5	2	4	3	3	2	3	2	5	5	5	5	5	4
38	4	4	2	4	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3
39	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	3	5	4
40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4

41	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
42	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
43	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
44	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
45	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3
53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
54	1	5	5	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	5
55	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
56	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4
57	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
58	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
59	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
60	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
61	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
62	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5
65	4	5	4	5	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4
67	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
68	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
69	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5
70	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
71	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4
78	2	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3
79	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
80	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
81	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3

83	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
85	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
86	5	3	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4
87	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4
89	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
90	4	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
91	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3
92	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	5
93	4	2	2	4	4	4	4	3	4	2	5	5	3	3	4	4
94	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
95	2	1	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	5	3
96	3	2	2	2	2	2	3	5	4	3	5	4	2	4	3	4
97	4	1	5	5	4	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5
98	4	3	5	5	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4
99	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4
100	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4

Lampiran 5.
Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji
Hipotesis

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KeterikatanKerj a	Kepemimpinan Otentik
N		100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	90.34	61.01
	Std. Deviation	11.489	8.476
	Absolute	.076	.083
Most Extreme Differences	Positive	.037	.059
	Negative	-.076	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.756	.826
Asymp. Sig. (2-tailed)		.616	.503

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepemimpinanOtentik * KeterikatanKerja	(Combined)		3821.190	39	97.979	1.786	.021
	Between Groups	Linearity	1795.244	1	1795.244	32.722	.000
		Deviation from Linearity	2025.946	38	53.314	.972	.530
	Within Groups		3291.800	60	54.863		
	Total		7112.990	99			

Hasil Uji Hipotesis

Correlations

		KeterikatanKerj a	Kepemimpinan Otentik
KeterikatanKerja	Pearson Correlation	1	.502**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
KepemimpinanOtentik	Pearson Correlation	.502**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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

Lampiran 6.
Uji Deskriptif

Hasil Uji Empirik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KeterikatanKerja	100	60	115	90.34	11.489
KepemimpinanOtentik	100	36	80	61.01	8.476
Valid N (listwise)	100				

Hasil Uji Hipotetik

Skala Keterikatan Kerja

KeterikatanKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	15	15.0	15.0	15.0
Tinggi	62	62.0	62.0	77.0
SangatTinggi	23	23.0	23.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Skala Kepemimpinan Otentik

KepemimpinanOtentik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Rendah	2	2.0	2.0	2.0
Sedang	16	16.0	16.0	18.0
Tinggi	60	60.0	60.0	78.0
SangatTinggi	22	22.0	22.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 7.
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	40	40,0	40,0	40,0
Valid Perempuan	60	60,0	60,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5-10 Tahun	41	41.0	41.0	41.0
11-20 Tahun	25	25.0	25.0	66.0
Valid 21-30 Tahun	22	22.0	22.0	88.0
31-40 Tahun	12	12.0	12.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 8.
Analisis Tambahan

Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja 5 – 10 Tahun

Correlations

		X10	Y10
X10	Pearson Correlation	1	.471**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	41	41
Y10	Pearson Correlation	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	41	41

Masa Kerja 11 – 20 Tahun

Correlations

		X20	Y20
X20	Pearson Correlation	1	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	25	25
Y20	Pearson Correlation	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	25	25

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

Masa Kerja 21 – 30 Tahun

Correlations

		X30	Y30
X30	Pearson Correlation	1	.251
	Sig. (2-tailed)		.260
	N	22	22
Y30	Pearson Correlation	.251	1
	Sig. (2-tailed)	.260	
	N	22	22

Masa Kerja 31 – 40 Tahun

Correlations

		X40	Y40
X40	Pearson Correlation	1	.420
	Sig. (2-tailed)		.174
	N	12	12
Y40	Pearson Correlation	.420	1
	Sig. (2-tailed)	.174	
	N	12	12

X = Keterikatan Kerja
Y = Kepemimpinan Otentik

Lampiran 9.
Surat Ijin Penelitian



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 19 September 2018
Nomor : 726/ Dek / 70/Div.Um.RT / 1x/ 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Provinsi Kalbar.

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Alyani Permata Putri**
Nomor Mahasiswa : **14320250**
Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN YANG TELAH BEKERJA LEBIH DARI LIMA TAHUN**

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan

Assalamualaikum Wr. Wb



Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., M.Ag., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Nur Pratiwi Novriati, S.Psi. M.Psi.



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 19 September 2018
Nomor : 726/ Dek / 70/Div.Um.RT / 12/ 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
Pimpinan PT. PLN (PERSERO) Area Pontianak

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Alyani Permata Putri**
Nomor Mahasiswa : **14320250**
Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN YANG TELAH BEKERJA LEBIH DARI LIMA TAHUN**

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan

Assalamualaikum Wr. Wb



Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., M.Ag., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Nur Pratiwi Nqvjati, S.Psi. M.Psi.



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 15 Oktober 2018
Nomor : DS / Dek / 70/Div.Um.RT / X / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
Pimpinan Dinas Parawisata Daerah Istimewa Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

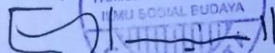
Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Alyani Permata Putri**
Nomor Mahasiswa : **14320250**
Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN YANG TELAH BEKERJA LEBIH DARI LIMA TAHUN**

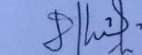
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., M.Ag., Psikolog

Dosen Pembimbing,



Nur Pratiwi Noviati, S.Psi. M.Psi.



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 12 Oktober 2018
Nomor : 802/ Dek / 70/Div.Um.RT / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Surakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

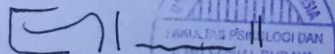
Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Alyani Permata Putri**
Nomor Mahasiswa : **14320250**
Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN YANG TELAH BEKERJA LEBIH DARI LIMA TAHUN**

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

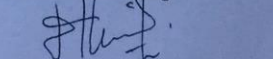
Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,



Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., M.Ag., Psikolog

Dosen Pembimbing,



Nur Pratiwi Novianti, S.Psi. M.Psi.

Lampiran 10.
Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jln. Ahmad Sood No. 1 Telepon (0561) 743491-768002-763690-760441 Fax. (0561) 769472

PONTIANAK

Kode Pos : 78121

SURAT KETERANGAN

Nomor: 800/2159 /DPMPTSP-Set.b/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kurniasari, S.Sos
NIP : 19630129 198403 2 011
Pangkat/Gol : Pembina Tingkat I (IV/b)
Jabatan : Sekretaris Dinas
Unit Kerja : DPMPTSP Provinsi Kalimantan Barat

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Alyani Permata Putri
NIM : 14320250

Bahwa yang bersangkutan adalah Mahasiswi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia yang telah melaksanakan Pengambilan Data untuk Skripsi yang berjudul HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN YANG TELAH BEKERJA LEBIH DARI LIMA TAHUN di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Barat pada tanggal 21 September 2018.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pontianak, 21 September 2018

a.n. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI KALIMANTAN BARAT



Kurniasari, S.Sos

Pembina Tingkat I

NIP. 19630129 198403 2 011



**PT PLN (PERSERO)
WILAYAH KALIMANTAN BARAT
AREA PONTIANAK**



Jl. Jend. A Yani No. 25 Pontianak (78121)
Telpon : (0561) 734420 (Hunting)

Faximile : (0561) 730403

Email : area.pontianak@pln.co.id

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hamidah
Nomor Induk : 6084008C
Jabatan : Spv Adm Umum PT PLN (Persero) Area Pontianak.

Menerangkan :

Nama : Alyani Permata Putri
Keterangan : Telah melakukan Penelitian pada Tanggal 26 September 2018,
dilingkungan Kantor PT PLN (Persero) Area Pontianak.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pontianak, 28 September 2018
Spv Adm Umum
WILAYAH
KALIMANTAN BARAT
AREA PONTIANAK
Hamidah



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
DINAS PARIWISATA

Alamat : Jl. Malioboro 56, Telp. (0274) 587486, Fax. 565437
Yogyakarta 55213

SURAT KETERANGAN

Nomor: 070 / 08845

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rose Sutikno, SH.MM
NIP : 19630222 199203 1006
Pangkat/Gol : Pembina Tk. I / Ivb
Jabatan : Sekretaris Dinas
Unit Kerja : Dinas Pariwisata DIY

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Alyani Permata Putri
NIM : 14320250

Bahwa yang bersangkutan adalah mahasiswi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia yang telah melaksanakan Pengambilan Data untuk Skripsi yang berjudul "HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN YANG TELAH BEKERJA LEBIH DARI LIMA TAHUN" di Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta pada tanggal 24 Oktober 2018.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 31 Oktober 2018

Dinas Pariwisata DIY
Sekretaris,



Rose Sutikno, SH.MM
NIP. 19630222 199203 1006



**PEMERINTAH KOTA SURAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Jalan Jendral Sudirman No. 2 Telp. (0271) 661699 Fax. (0271) 661699
Email : bag.kerjasama@yahoo.co.id
SURAKARTA 57111

SURAT KETERANGAN
Nomor : 019.6/ 490. A

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dra. SRI WIRASTI, MM
NIP : 19620921 199203 2 003
Pangkat/Golongan : Pembina Tingkat I / IV/B
Jabatan : Kepala Bagian Kerjasama Setda Kota Surakarta

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : ALYANI PERMATA PUTRI
NIM : 14320250
Fakultas : Psikologi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta

telah melaksanakan pengambilan data pada tanggal 25 Oktober 2018 di Sekretariat Daerah Kota Surakarta terkait penyusunan Skripsi berjudul *Hubungan Antara Kepemimpinan Otentik dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Yang Telah Bekerja Lebih Dari Lima Tahun.*

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 26 Oktober 2018

a.n. Sekretaris Daerah Kota Surakarta
Asisten Administrasi Umum
Up. Kepala Bagian Kerjasama Setda



Dra. Sri Wirasti, MM.
Pembina Tingkat I
NIP: 19620921 199203 2 003