

PERAN KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN MODAL PSIKOLOGIS

TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF

KAR YAWAN

SKRIPSI



Oleh:

ARIFAH NUR ISMULLAH

14320289

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

PERAN KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN MODAL PSIKOLOGIS

TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF

KAR YAWAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

ARIFAH NUR ISMULLAH

14320289

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN
Skripsi Dengan Judul

**PERAN KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN MODAL PSIKOLOGIS
TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk
Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Sarjana S-I Psikologi

Pada Tanggal
12 APR 2018

Oleh :

ARIFAH NUR ISMULLAH
14320289

Mengesahkan,
Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
Ketua Prodi,

Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi.

Dewan Penguji

1. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog
2. Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.
3. Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi.

Tanda Tangan

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Arifah Nur Ismullah
No. Mahasiswa : 14320289
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Autentik dan
Modal Psikologis terhadap Perilaku Kerja Inovatif
Karyawan

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak 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. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan karya atau 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, 05 Maret 2018

Yang menyatakan,



Arifah Nur Ismullah

MOTTO



أَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ

"Aku memohon perlindungan kepada Allah dari setan yang terkutuk"

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لآيَاتٍ
لِّأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿١٩٠﴾

“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, pergantian malam dan siang terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang yang berakal”

(Ali-Imran: 190)

Iman ialah tambatan hati yang menggema ke dalam seluruh ucapan dan menjelma ke dalam segenap laku perbuatan

(H. R Ibnu Majah)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillahirabbil'alamin

Segala puji bagi Allah Subhanahuwata'ala atas karunia dan hidayah-Nya yang selalu memberikan dan menunjukkan jalan kebenaran kepada saya. Maha besar Allah Subhanahuwata'ala atas segala nikmat yang tak terhingga hingga akhirnya karya sederhana ini dapat saya selesaikan.

Karya ini saya persembahkan untuk orang-orang yang sangat berharga dan tak terganti dalam hidup saya

Abah Imam Miftah dan Ibu Budiya S.Pd.AUD

Terimakasih atas segala doa, cinta, kasih sayang dan pelajaran hidup yang kalian berikan untuk kebahagiaan saya dan saudara-saudara saya selama ini. Terimakasih telah berjuang dan berkorban untuk memenuhi semua keinginan saya.

Karyawan dan Perusahaan

Terimakasih atas izin yang telah diberikan untuk pelaksanaan penelitian, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan.

PRAKATA



Alhamdulillah rabbil'amin. Segala puji hanya bagi Allah Yang Maha Kuasa dan Maha Mengetahui atas segala sesuatu. Shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian penelitian ini banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan bimbingan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr.rer.nat Arief Fahmi., MA., HRM., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Mira Aliza S.Psi., M.Psi selaku Ketua Prodi Psikologi yang selalu memberikan dukungan kepada seluruh mahasiswa psikologi.
3. Ibu Nur Pratiwi Novianti S.Psi., M.Psi. selaku dosen pembimbing akademik yang selalu perhatian kepada seluruh mahasiswa bimbingannya.
4. Bapak Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psi. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing penulis dalam proses menyelesaikan skripsi.
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia atas seluruh ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
6. Seluruh karyawan di Program Studi Psikologi yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu dan terimakasih atas bantuan, serta pelayanan yang telah diberikan kepada penulis selama menjadi mahasiswa psikologi.
7. Seluruh informan dan subjek penelitian yang telah bekerjasama dan membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1.
8. Kakak Lukluatul Mufti S.Farm.,Apt yang telah telah menjadi Kakak, Ayah, Ibu dan juga sahabat terbaikku. Terimakasih telah memberi dukungan dan menjadi perisai saya selama ini.

9. Kakak Muhammad Arzaki yang telah memberi pelajaran hidup, dan menjadi motivasi bagi saya selama ini
10. Teman-teman Ciwis, Ajeng Anggraini, Fenny Sri Rahayu, Devi Oktavia, Amelia Roza, Sarah Salsabila dan Laila Noor Fajrianty yang telah memberi cinta dan kasih sayang, dan nasehat berharga untuk hidup yang lebih baik.
11. Teman-teman nongkrong Adelia Tania Sari, Dewi Wulandari, Mega Ayu Novariska, Megi Ayu, dan Amalia Ratna Puri yang telah mewarnai hari-hari penulis dan mengisi kekosongan waktu.
12. Temen-temen belajar Monika Trisia Meirianto dan Dwi Utami yang telah memberi dukungan, bantuan dan tekanan untuk dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu.
13. Keluarga kos, mbak riri dan mbak ita yang telah menjadi keluarga kedua selama penulis di perantauan, dan telah memberi kasih sayang serta dukungan selama penulis menjalani perkuliahan.
14. Seluruh teman-teman psikologi yang telah mewarnai hari-hari penulis selama perkuliahan, kalian luar biasa.
15. Teman-teman KKN, Afuah Nur Istiqomah, Ulul Sugesti, Nia Safiti, dan Hesti Novita yang telah menjadi keluarga solid selama satu bulan dan masih setia sampai sekarang, kalian luar biasa girls.
16. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dengan ketulusan, semangat, dukungan dan kasih sayang kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bantuan dan pelajaran yang diberikan.

Semoga pengalaman dan pelajaran hidup yang telah penulis peroleh selama ini dapat bermanfaat bagi penulis dan orang lain. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepadapembaca meskipun penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan didalamnya.

Yogyakarta, 05 Maret 2018



Arifah Nur Ismullah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
INTISARI.....	xii
BAB I.....	1
PENGANTAR	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	9
C. Manfaat Penelitian	9
D. Keaslian Penelitian	10
BAB II.....	14
TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Perilaku Kerja Inovatif	14
1. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif	14
2. Aspek-Aspek Perilaku Kerja Inovatif.....	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif	17
B. Kepemimpinan Autentik.....	18
1. Pengertian Kepemimpinan Autentik.....	18
2. Aspek-aspek Kepemimpinan Autentik.....	19
C. Modal Psikologis	21
1. Pengertian Modal Psikologis	21
2. Aspek-aspek Modal Psikologis.....	22
C. Hubungan Antara Kepemimpinan Autentik, Modal Psikologis dengan Perilaku Kerja Inovatif	24

D. Hipotesis	33
BAB III	34
METODE PENELITIAN.....	34
A. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian.....	34
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
C. Subjek Penelitian.....	36
D. Metode Pengumpulan Data	36
E. Validitas dan Reliabilitas	39
F. Metode Analisis Data.....	40
BAB IV	41
PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	41
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian	41
1. Orientasi Kanchah.....	41
2. Persiapan Penelitian.....	43
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	48
C. Hasil Penelitian	49
D. Pembahasan.....	57
BAB V.....	65
PENUTUP.....	65
A. KESIMPULAN	65
B. SARAN.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Blue Print Skala Perilaku kerja inovatif Sebelum Uji Coba	37
Tabel 2 Blue Print Skala Kepemimpinan Autentik sebelum Uji Coba	38
Tabel 3 Blue Print Skala Modal Psikologis Sebelum Uji Coba.....	39
Tabel 4 Blue Print Skala Perilaku kerja inovatif Setelah Uji Coba.....	46
Tabel 5 Blue Print Skala Kepemimpinan Autentik Setelah Uji Coba.....	47
Tabel 6 Blue Print Skala Modal Psikologis Setelah Uji Coba.....	47
Tabel 7 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 8 Deskripsi Data Penelitian Hipotetik.....	50
Table 9. Kriteria Kategori Skala	51
Table 10. Kategori Perilaku Kerja Inovatif.....	51
Table 11. Kategori Kepemimpinan Autentik.....	52
Table 12. Kategori Modal Psikologis	52
Table 13. Hasil Analisis Sebaran Data	54
Table 14. Hasil Analisis Linieritas	55
Table 15. Hasil Analisis Uji Hipotesis Antar Variabel Bebas	56
Table 16. Hasil Analisis Uji Hipotesis Antara Variabel Bebas dan tergantung.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Tryout	70
Lampiran 2 Tabulasi Data Tryout	78
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Tryout	88
Lampiran 4 Skala Penelitian Sahih	103
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian Sahih.....	110
Lampiran 6 Perhitungan Kategorisasi	126
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi dan Uji Hipotesis	132
Lampiran 8 Surat Perizinan Penelitian.....	138
Lampiran 9 Surat Keterangan Selesai Penelitian	140

Peran Kepemimpinan Autentik dan Modal Psikologis terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan

**Arifah Nur Ismullah
Sus Budiharto**

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran antara kepemimpinan autentik dan modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah kepemimpinan autentik dan modal psikologis akan menjadi prediktor bagi perilaku kerja inovatif pada karyawan. Selanjutnya kepemimpinan autentik akan berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif karyawan, serta modal psikologis akan berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian ini melibatkan 114 karyawan otomotif di Yogyakarta. Data penelitian ini diambil menggunakan skala kepemimpinan autentik yang diadaptasi oleh peneliti dari skala ALQ (*Authentic Leadership Questionnaire*) menurut Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, dan Peterson (2008), skala modal psikologis diadaptasi oleh peneliti dari skala PCQ (*Psychological Capital Questionnaire*) menurut Luthan, Avolio, Avey, dan Norman (2007), serta skala perilaku kerja inovatif yang diadaptasi oleh peneliti dari skala IWB (*Innovative Work Behavior Questionnaire*) menurut Spiegelaere, Gyes, Tom dan Geert (2012) berdasarkan kajian De Jong dan Den Hartog (2008). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik dan modal psikologis menjadi prediktor terhadap perilaku kerja inovatif karyawan sebesar 42 %, dengan nilai $R = 0.656$, dan nilai $R^2 = 0,420$, serta nilai $p = 0.000$. Selanjutnya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif karyawan dengan nilai $r = 0,329$ dan $r^2 = 0,108$ serta nilai $p = 0,000$. Ada hubungan positif antara modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif karyawan dengan nilai $r = 0,656$ dan $r^2 = 42,9$ serta nilai $p = 0,000$. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis penelitian ini diterima.

Kata kunci: kepemimpinan autentik, perilaku kerja inovatif, modal psikologis

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Perilaku inovatif merupakan strategi bisnis yang diperlukan organisasi untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas organisasi agar mampu bersaing dengan kompetitor dalam lingkup nasional maupun internasional (Soegiastuti & Haryanti, 2013). Kleysen dan Street (2001) mengatakan bahwa perilaku inovatif merupakan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Sesuatu yang baru dan menguntungkan meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide-ide baru atau teknologi-teknologi untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektifitas mereka (Kleysen & Street, 2001).

Individu yang mempunyai perilaku inovatif adalah individu yang mampu berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya dan mengupayakan agar perubahan tersebut memiliki keunggulan atau nilai tambah tertentu. Perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang lebih maju. Selain itu, individu yang berperilaku inovatif akan berupaya melakukan pemecahan masalah dengan cara yang lebih efektif dan efisien (Purba, 2009).

Terdapat empat jenis inovasi menurut Tidd dan Bessant (Sari & Ulfa, 2013). Inovasi pertama adalah inovasi produk, meliputi perubahan yang berkaitan dengan benda-benda (produk/pelayanan) yang ditawarkan oleh sebuah perusahaan. Inovasi kedua adalah inovasi proses, meliputi perubahan yang berkaitan dengan cara yang diciptakan atau dikirimkan. Inovasi ketiga adalah inovasi posisi, meliputi perubahan dalam konteks dimana produk atau layanan diperkenalkan. Inovasi keempat adalah inovasi paradigma, meliputi perubahan dalam hal model mental yang dilakukan sebuah organisasi.

Idealnya setiap karyawan dapat berinovasi dan mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja, seperti terus memunculkan ide-ide baru dan orisinal yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Perusahaan dan karyawan yang kurang tanggap terhadap perubahan zaman dan kurang melakukan inovasi maka kinerja dan prestasi akan sulit diraih. Michael, Hou dan Fan (2011) mengungkapkan bahwa karyawan memiliki peran penting dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan, sehingga perusahaan harus mempertimbangkan karyawan yang unggul dan kompetitif demi kemajuan sebuah perusahaan. Inovasi merupakan kunci dari kemajuan perusahaan, karena inovasi merupakan ide-ide kreatif dan baru yang ditawarkan oleh karyawan untuk menunjang kemajuan perusahaan (Michael, dkk, 2001).

Meski demikian, pada kenyataannya tidak semua karyawan mampu memunculkan perilaku inovatif, sehingga dapat menurunkan kinerja. Hasil penelitian Fajrianti dan Kresnandito (2012) menunjukkan terjadinya penurunan pendengar radio di Surabaya dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Hal tersebut

diakibatkan oleh kurangnya inovasi yang dilakukan penyiar dan pengelola radio. Penurunan jumlah pendengar tersebut diduga juga diakibatkan oleh kejenuhan para masyarakat dengan siaran radio yang terlalu monoton. Siaran radio hanya diisi dengan program musik tanpa sentuhan dan inovasi lain dari penyiar, sehingga pendengar merasa jenuh karena tidak ada bedanya dengan mendengarkan musik dari CD.

Berdasarkan kajian Aditya dan Ardana (2016) menemukan bahwa kurangnya inovasi dari karyawan baik secara individual maupun kelompok menyebabkan penurunan pendapatan perusahaan. Kurangnya inovasi dilihat dari kelemahan perusahaan dalam melakukan promosi baik melalui media cetak maupun elektronik. Promosi perlu dilakukan untuk memberikan informasi secara luas kepada masyarakat mengenai produk perusahaan. Kurangnya promosi tersebut menyebabkan berkurangnya pengetahuan dari masyarakat sehingga berdampak terhadap menurunnya hasil penjualan dan merugikan bagi perusahaan.

Berdasarkan beberapa masalah di atas maka diketahui bahwa ketika karyawan atau organisasi tidak mampu untuk terus berinovasi maka akan berdampak buruk pada perkembangan organisasi dan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang diungkapkan oleh Yuan and Woodman (2010) bahwa perilaku inovasi karyawan merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Perusahaan perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul, dan siap menghadapi tekanan tinggi yang terus-menerus datang dari

perilaku inovatif para kompetitor, sehingga mampu meraih kesuksesan berkelanjutan (Aditya & Ardana, 2016).

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan salah satu perusahaan otomotif di Yogyakarta. Berdasarkan informasi yang diperoleh terdapat 150 karyawan yang bekerja di perusahaan otomotif tersebut, dengan berbagai macam pekerjaan, mulai dari administrasi dan operasional kantor hingga *sales office* dan *mind dealer*. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan terlihat bahwa terdapat beberapa karyawan yang memunculkan salah satu perilaku inovatif berupa *idea generation* yaitu perilaku pemunculan ide, gagasan, konsep untuk mengatasi permasalahan atau untuk meningkatkan kinerja dengan tujuan pengembangan. Hal tersebut terlihat saat *briefing* di pagi hari, kepala divisi tampak melakukan evaluasi kerja pada hari sebelumnya, kemudian membagi *sales* dalam beberapa kelompok. Kemudian *sales* melakukan diskusi kelompok untuk menyelesaikan permasalahan sebelumnya di lapangan serta mencari solusi untuk mengatasi hal tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan berusaha memunculkan perilaku inovatif.

Meski demikian, terdapat beberapa karyawan yang tidak menunjukkan perilaku inovatif. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Divisi Mekanik diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu menyalurkan pendapat atau mencari solusi ketika ada permasalahan. Kepala divisi mekanik mengatakan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan otomotif tersebut harus mempunyai inovasi tinggi, namun kenyataannya terdapat karyawan yang tidak memunculkan perilaku inovatif. Kepala divisi juga mengatakan bahwa

ketika sedang diadakan rapat evaluasi terdapat beberapa karyawan yang tidak mau mengemukakan pendapat dan mencari solusi permasalahan. Menurutnya mereka hanya datang, mendengarkan, lalu pulang, tidak mau berkembang. Selain itu, beliau menyadari dan memaklumi bahwa mungkin saja kurangnya inovasi karyawan tersebut dikarenakan karyawan tidak menyukai perilakunya yang selalu *to the point* dan tidak suka basa basi.

Kepala Divisi Mekanik juga mengatakan bahwa tidak semua karyawan tidak memiliki perilaku inovatif. Beliau mengatakan bahwa terdapat karyawan yang selalu aktif dan mau berkembang, seperti mengeluarkan ide baru berupa pembuatan desain sendiri, pembuatan alat baru untuk menyelesaikan tugas mekanik yang karyawan lain belum tentu mampu untuk melakukannya.

Ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan perilaku inovatif pada karyawan. Jingzhao (Li & Zheng, 2014) menyatakan ada dua faktor yang dapat memunculkan perilaku inovatif yaitu, faktor eksternal dan faktor internal. faktor eksternal mengacu pada kondisi lingkungan dan dukungan dari para pemimpin dimana seseorang tersebut bekerja. Sedangkan faktor internal yaitu faktor yang dapat menimbulkan perilaku inovatif yang berasal dari inovasi pribadi dan kemampuan dalam diri seseorang untuk berpartisipasi.

Terdapat beberapa hasil penelitian yang menyebutkan bahwa faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dapat menstimulasi perilaku inovatif karyawan. Parashakti, Rizki, dan Saragih (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional

memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan. Kepemimpinan transformasional mampu memotivasi karyawan untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Selain itu hasil penelitian Fajrianti dan Kresnandito (2012) juga menyatakan bahwa faktor yang dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang transformasional mampu memotivasi dan menstimulus peniar radio untuk melakukan perubahan dan melakukan inovasi untuk memberikan sentuhan lain selama melakukan siaran (Fajrianti & Kresnandito, 2012).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menstimulasi bawahan untuk meningkatkan performa dan memunculkan perilaku kerja inovatif yang dimiliki. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemungkinan kepemimpinan autentik juga akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap perilaku inovatif karyawan karena di dalam diri pemimpin autentik terdapat jiwa pemimpin transformasional dan pemimpin etis. Avolio (Haryokusumo, 2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik merupakan gabungan dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan etis, dimana pemimpin tidak hanya mampu untuk memotivasi karyawan namun pemimpin yang autentik akan bertindak sesuai standar moral dan keyakinan tertentu serta mampu menciptakan lingkungan positif di tempat kerja dengan tujuan untuk mendapatkan kredibilitas dan kepercayaan dari bawahan, serta membangun kerjasama dengan bawahan.

Walumba, Avolio, Gardner, Wernsing dan Peterson (2008) menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik mampu meningkatkan keterikatan dan kepuasan bawahan serta memperkuat identitas yang dimiliki oleh bawahan secara positif terhadap organisasi. Eid, Mearns, Larsson, Laberg, dan Johnson (Hayuningtyas & Helmi, 2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman bagi karyawan dalam organisasi secara optimal. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat menstimulasi perilaku kerja inovatif pada karyawan karena pemimpin merupakan orang yang akan berinteraksi langsung dengan karyawan, sehingga perilaku yang dimunculkan pemimpin akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka kepemimpinan autentik merupakan kepemimpinan yang penting untuk diterapkan di sebuah organisasi, karena kepemimpinan autentik akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya serta menciptakan lingkungan positif di tempat kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mendapatkan kepercayaan dari bawahan. Kepuasan kerja dan kepercayaan dari karyawan terhadap pemimpin akan menstimulasi karyawan untuk melakukan timbal balik terhadap pemimpin maupun perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan performa dan perilaku inovatif di tempat kerja. Perilaku inovatif dan peningkatan kinerja karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan seperti peningkatan kualitas perusahaan, sehingga perusahaan akan mampu bersaing dengan kompetitor.

Selain faktor eksternal terdapat beberapa hasil penelitian yang menyebutkan bahwa faktor internal seperti modal psikologis dapat menstimulasi perilaku inovatif karyawan. Ratnaningsih, Prasetyo, dan Prihatsanti (2016) melakukan penelitian mengenai hubungan antara modal psikologis dan perilaku inovatif di tempat kerja. Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur garmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara modal psikologis dan perilaku inovatif. Modal psikologis memiliki sumbangan efektif 27 % terhadap variabel perilaku inovatif di tempat kerja. Dengan demikian modal psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif.

Modal psikologis menurut Luthan, Avolio, Avey dan Norman (2007) merupakan pendekatan psikologis di tempat kerja dan digunakan untuk menangkap kapasitas psikologis individu yang dapat diukur dan dikembangkan untuk peningkatan kinerja. Modal psikologis tersebut berupa efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi. Seseorang yang mampu mengoptimalkan modal psikologis dalam dirinya akan membantu dalam peningkatan kinerja, misalnya seseorang yang memiliki keyakinan diri dalam bekerja maka akan mampu mengambil peluang untuk mencapai kesuksesan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa modal psikologis merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan agar mampu melihat peluang yang ada dan meningkatkan perilaku inovatif pada dirinya sehingga mampu mencapai kesuksesan personal maupun kelompok. Uraian tersebut sesuai dengan pendapat

Luthan, dkk (2007) bahwa modal psikologis yang dikembangkan dapat dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara kepemimpinan autentik dan modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan autentik dan modal psikologis terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan wawasan terhadap ilmu pengetahuan khususnya ilmu psikologi di bidang industri dan organisasi mengenai hubungan kepemimpinan autentik dan modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif pada organisasi dan karyawan agar terus mengembangkan ide-ide kreatif dan terus melakukan inovasi, sehingga dapat lebih siap untuk menghadapi kompetitor dari perusahaan lain. Harapan lain yang diinginkan, karyawan dapat memajukan perusahaan dengan terus berinovasi, sehingga target yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang peran kepemimpinan autentik dan modal psikologis terhadap perilaku inovatif masih sedikit diteliti oleh peneliti lain. Salah satu penelitian yang membahas tentang kepemimpinan adalah penelitian yang dilakukan oleh Fajrianti dan Kresnandito pada tahun 2012 dengan judul pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio.

Adapun penelitian mengenai modal psikologis adalah penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih, Prasetyo, dan Prihatsanti pada tahun 2016 dengan judul *Predicting Innovation Behavior Among Employees in a Manufacturing Company: The Role of Psychological Capital*. Berdasarkan penelitian tersebut, diketahui bahwa modal psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif di tempat kerja. Hal tersebut berarti semakin tinggi individu memiliki modal psikologis dalam dirinya maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang akan dimunculkan.

Selain penelitian tentang kepemimpinan, dan modal psikologis, terdapat penelitian lain mengenai perilaku inovatif yang dilakukan oleh Soebardi (2012) dengan judul "Perilaku Inovatif". Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui efek ekspektasi kinerja pekerja dalam memberikan makna terhadap perilaku pemimpin dalam memunculkan perilaku inovatif. Hasil penelitian tersebut memperoleh total efek sebesar 0,47. Artinya ada pengaruh ekspektasi kinerja baik

secara langsung maupun tidak langsung dalam memediasi perilaku pemimpin terhadap perilaku inovatif pekerja.

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti kemukakan sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki keaslian penelitian, yakni:

1. Keaslian Topik

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini adalah Hubungan Antara Kepemimpinan Autentik dan Modal Psikologis dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih, Prasetyo, dan Prihatsanti (2016) dengan judul *Predicting Innovation Behavior Among Employees in a Manufacturing Company: The Role of Psychological Capital*. Namun penelitian mengenai hubungan kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif masih sangat minim dilakukan oleh peneliti lain. Dengan demikian topik tersebut merupakan permasalahan yang masih hangat untuk diteliti, sehingga peneliti ingin meneliti lebih lanjut.

2. Keaslian Teori

Teori perilaku kerja inovatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah De Jong dan Den Hartog (2008) yang mengartikan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku yang diarahkan untuk menerapkan perubahan, menerapkan pengetahuan baru, menciptakan ide baru dan memperbaiki proses kerja untuk meningkatkan kinerja personal atau kelompok. Teori kepemimpinan autentik yang digunakan adalah teori Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, dan Peterson (2008) yang mendefinisikan kepemimpinan autentik sebagai pola

perilaku pemimpin yang memanfaatkan dan meningkatkan kapasitas psikologi positif dan iklim etis yang positif, untuk mendorong kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional antara pemimpin dan pengikut, untuk mendorong pengembangan diri yang positif. Sedangkan teori modal psikologis yang digunakan adalah teori Luthan, Avolio, Avey dan Norman (2007) yang mendefinisikan modal psikologis sebagai model konseptual dari pendekatan positif di tempat kerja yang dikenal dengan konsep teori *positive organizational behavior* (POB).

3. Keaslian Alat ukur

Alat ukur penelitian yang bersifat kuantitatif ini adalah menggunakan kuisisioner mengenai kepemimpinan autentik, modal psikologis dan perilaku inovatif. Kuisisioner perilaku kerja inovatif menggunakan alat ukur yang diadaptasi oleh peneliti dari skala IWB (*Innovative Work Behavior*) menurut Spiegelaere, Gyes, Tom dan Geert (2012) berdasarkan kajian teoritis dari De Jong dan Den Hartog (2008). Kuisisioner kepemimpinan autentik menggunakan alat ukur yang diadaptasi oleh peneliti dari skala ALQ (*Authentic Leadership Questionnaire*) menurut Walumbwa, dkk (2008). Sedangkan kuisisioner modal psikologis menggunakan alat ukur yang diadaptasi oleh peneliti dari skala PCQ (*Psychological Capital Questionnaire*) menurut Luthan, dkk (2007). Observasi dan wawancara dilakukan untuk melengkapi keperluan data utama.

4. Keaslian subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan otomotif di Yogyakarta, dengan jumlah subjek sebanyak 114 orang. Subjek penelitian tersebut berbeda dengan subjek yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya, sehingga ada perbedaan subjek yang ingin diteliti dengan penelitian sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perilaku Kerja Inovatif

1. Pengertian Perilaku Kerja Inovatif

Menurut De Jong dan Den Hartog (2008) perilaku kerja inovatif merupakan perilaku yang diarahkan untuk menerapkan perubahan, menerapkan pengetahuan baru, menciptakan ide baru dan memperbaiki proses kerja untuk meningkatkan kinerja personal atau kelompok. Kleysen dan Street (2001) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Sesuatu yang baru dan menguntungkan meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide-ide baru atau teknologi-teknologi untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektifitas mereka.

Soebardi (2012) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upayanya mencapai sasaran yang ditetapkan. Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa

dilakukan di dalam organisasi. Perilaku inovatif menurut Price (Prayudhayanti, 2014) pada dasarnya merupakan kemampuan individu melakukan perubahan cara kerja dan bentuk mengadopsi prosedur, praktek dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan Gaynor (Prayudhayanti, 2014) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide atau pemikiran, dan cara-cara baru guna diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dirumuskan bahwa perilaku inovatif merupakan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru, dan juga merupakan proses memperbaiki kinerja yang telah ada sebelumnya, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi.

2. Aspek-Aspek Perilaku Kerja Inovatif

De Jong dan Den Hartog (2008) mengungkapkan bahwa perilaku inovatif terdiri dari empat aspek, yaitu :

a. Opportunity Exploration (mengeksplorasi peluang)

Perilaku mempelajari peluang baru dengan mengidentifikasi peristiwa atau kesenjangan yang terjadi, mengidentifikasi teka-teki yang perlu dipecahkan, mengidentifikasi pemicu terjadinya masalah yang membutuhkan respon segera. Contoh, memikirkan dan mencari cara untuk menyelesaikan tugas.

b. *Idea Generation* (pemunculan ide)

Perilaku pemunculan ide, gagasan, konsep untuk mengatasi permasalahan atau untuk meningkatkan kinerja dengan tujuan pengembangan. Contoh, menemukan alternatif solusi yang orisinal untuk mengatasi masalah.

c. *Championing* (mewujudkan ide)

Upaya untuk mewujudkan ide-ide kreatif dan merealisasikannya kedalam pekerjaan. Contoh, membuat orang lain menjadi antusias terhadap ide yang diciptakan dan berusaha agar mendukungnya untuk menerapkan ide baru.

d. *Application* (mengaplikasikan ide)

Perilaku untuk mengaplikasikan ide dan memperbaiki produk atau prosedur yang ada, serta tindakan untuk mengembangkan, menguji coba, dan mengkomersialisasikan ide-ide inovatif. Contoh, menawarkan hasil pengembangan ide baru yang inovatif kepada orang lain.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan aspek dari De Jong dan Den Hartog (2008). Aspek-aspek tersebut adalah mengeksplorasi peluang, memunculkan ide, mewujudkan ide dan mengaplikasikan ide dalam pekerjaan

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif

Tercapainya perilaku inovatif dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dalam diri individu maupun dari lingkungan. Jingzhao (Li & Zheng, 2014), menyatakan ada dua faktor yang dapat memunculkan perilaku inovatif yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat menimbulkan perilaku inovatif berasal dari sifat yang dimiliki individu untuk berpartisipasi dalam memunculkan perilaku inovatif. Kemampuan individu dalam berinovasi dapat dilihat dari sifat yang ada pada individu, seperti modal psikologis yang merupakan modal positif individu, seperti sifat optimisme, efikasi diri, resiliensi dan harapan. Sifat positif tersebut akan mendorong individu untuk berperilaku inovatif.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat menimbulkan perilaku inovatif pada individu adalah faktor yang mengacu pada kondisi lingkungan tempat individu bekerja, kondisi lingkungan, serta dukungan dari para pemimpin tempat individu bekerja. Faktor dari luar tersebut mampu mendorong individu untuk memunculkan perilaku inovatif.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat memunculkan perilaku inovatif, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri individu dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan. Penelitian ini berfokus pada faktor yang disampaikan oleh Yang Jingzhao (Li & Zheng, 2014) hal tersebut karena faktor dari Jingzhao (Li & Zheng, 2014) menjelaskan secara rinci mengenai faktor yang dapat

mmpengaruhi perilaku inovatif. Kedudukan kepemimpinan autentik terletak pada faktor eksternal, dukungan dari para pemimpin dimana seseorang tersebut bekerja. Sedangkan kedudukan modal psikologis terletak pada faktor internal dari dalam diri individu.

B. Kepemimpinan Autentik

1. Pengertian Kepemimpinan Autentik

Walumbwa, dkk (2008) mendefinisikan kepemimpinan autentik sebagai pola perilaku yang menggambarkan seorang pemimpin yang memanfaatkan kemampuannya dengan baik. Baik dari segi peningkatan kapasitas psikologis positif, iklim etis yang positif, kesadaran diri yang tinggi, tingkahlaku menurut moral, pemrosesan informasi yang seimbang dan transparans terhadap relasi, serta mampu mendorong pengembangan diri yang positif. Kepemimpinan autentik mampu meningkatkan *engagement* dan kepuasan bawahan serta memperkuat identitas yang dimiliki oleh bawahan secara positif terhadap organisasi.

Avolio (Haryokusumo, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan autentik merupakan gabungan dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan etis, dimana pemimpin yang autentik bertindak sesuai keyakinan tertentu dengan tujuan unuk mendapatkan kredibilitas dan kepercayaan dari bawahan, dan membangun kerjasama dengan bawahan.

Haryokusumo (2016) menyaatakn bahwa kepemimpinan autentik merupakan proses membangun legitimasi atau kebijakan pemimpin melalui

hubungan jujur, menghargai masukan terhadap bawahan, serta dibangun berdasarkan landasan etika.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dirumuskan bahwa kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan dan mempromosikan kemampuan yang dimilikinya, seperti kesadaran diri yang tinggi, etika dan moral yang baik, adil, serta transparan terhadap pengikutnya. Tujuannya untuk mempengaruhi bawahan, serta mampu membangun lingkungan yang sehat dan menciptakan hubungan positif dengan bawahan untuk mendapatkan kepercayaan dari karyawan.

Hal tersebut mampu meningkatkan perilaku timbal balik dari karyawan dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pemimpin maupun organisasi di tempat kerja. Kepuasan karyawan terhadap pemimpin menjadi tolak ukur untuk karyawan melakukan inovasi, karena perasaan puas dengan cara kerja pemimpin maka karyawan akan melakukan timbal balik kepada pemimpin dan organisasi dalam bentuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan inovasi yang dimiliki.

2. Aspek-aspek Kepemimpinan Autentik

Walumbwa, dkk (2008) mengungkapkan bahwa kepemimpinan autentik terdiri dari empat aspek, yaitu :

a. *Self-awareness* (kesadaran diri)

Kesadaran diri merupakan cara seseorang memandang dirinya sendiri dari waktu ke waktu, mampu memahami dirinya sendiri, mampu memaknai dunia dari proses yang telah dilalui. Serta mampu memahami

kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya, dengan demikian seseorang mampu menyadari dampak dirinya terhadap orang lain. Contoh, mendorong bawahan untuk mengemukakan pendapatnya.

b. *Relational transparency* (relasi yang transparan)

Relasi yang transparan merupakan perilaku memunculkan dirinya yang sebenarnya tanpa dibuat-buat. Perilaku tersebut merupakan pengungkapan berbagai informasi secara terbuka, serta memperlihatkan ekspresi dari pemikiran dan perasaan yang sesungguhnya, sehingga menimbulkan kepercayaan dari orang lain terhadap dirinya melalui keterbukaan tersebut. Contoh, mengekspresikan emosi yang sesuai dengan perasaan dan nilai-nilai yang berlaku tanpa ada yang disembunyikan.

c. *Balanced processing* (pemrosesan yang seimbang)

Pemrosesan yang seimbang merupakan perilaku pemimpin yang menunjukkan bahwa mereka menganalisis semua data secara relevan dan objektif sebelum mengambil keputusan. Pemimpin juga meminta pandangan orang lain, serta menerima masukan dan kritikan dari orang lain yang menentang pendapatnya. Contoh, mengambil keputusan secara objektif dan bersedia menerima masukan dari orang lain.

d. *Internalized moral perspective* (internalisasi perspektif moral)

Internalisasi perspektif moral merupakan kemampuan seseorang dalam mengontrol atau mengatur dirinya. Pengaturan diri tersebut sesuai dengan standar dan nilai moral yang telah diinternalisasi dan terintegrasi sesuai

dengan moral dari kelompok, organisasi dan kemasyarakatan. Sehingga menghasilkan pengambilan keputusan yang sesuai dengan standar moral yang telah diinternalisasikan. Contoh, mampu mengontrol tindakan dan ucapan, karena individu tersebut menyadari bahwa ucapan dan tindakan tertentu dapat memberikan dampak bagi orang lain.

Berdasarkan uraian di atas maka pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek dari Walumbwa, dkk (2008). Aspek-aspek tersebut adalah *self-awareness* (kesadaran diri), *relational transparency* (relasi yang transparan), *balanced processing* (pemrosesan yang seimbang) dan *internalized moral perspective* (internalisasi perspektif moral).

C. Modal Psikologis

1. Pengertian Modal Psikologis

Modal psikologis merupakan pendekatan psikologi positif dalam bidang ilmu psikologi. Menurut Luthan, dkk (2007) Modal psikologis merupakan model konseptual dari pendekatan positif di tempat kerja yang dikenal dengan konsep teori *positive organizational behavior* (POB). Luthan, dkk (2007) mengembangkan modal psikologis atau lebih dikenal dengan *PsyCap* untuk menangkap kapasitas psikologis individu yang dapat diukur, dikembangkan dan dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja. Menurut Osigweh (Nurfaizal, 2016) Modal psikologis adalah suatu pendekatan yang dicirikan pada dimensi-dimensi yang bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu sehingga bisa membantu kinerja organisasi. Dimensi-dimensi tersebut adalah

self-efficacy (efikasi diri), *hope* (harapan), *optimism* (optimisme), dan *resiliency* (resiliensi).

Berdasarkan definisi Luthan, dkk (2007) maka dapat dirumuskan bahwa modal psikologis adalah modal psikologi positif yang ada pada diri seseorang, seperti *self-efficacy* (efikasi diri), *hope* (harapan), *optimism* (optimisme), dan *resiliency* (resiliensi), modal psikologi positif tersebut dapat dikembangkan secara optimal. Pengoptimalan model psikologi positif tersebut akan membantu seseorang dalam meningkatkan kinerja. Sehingga mampu menumbuhkan perilaku inovatif yang didukung oleh sikap optimisme dan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas yang sedang dihadapi.

2. Aspek-aspek Modal Psikologis

Luthan, dkk (2007) menjelaskan bahwa modal psikologis memiliki karakteristik pada diri individu seperti *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*.

a. *Self-efficacy* (efikasi diri)

Efikasi diri merupakan keyakinan diri untuk dapat mengambil setiap kesempatan sebagai bentuk usaha-usaha untuk mencapai kesuksesan didalam tugas yang menantang. Contoh, merasa yakin dalam menemukan penyelesaian masalah yang sedang dihadapi ataupun masalah jangka panjang.

b. *Hope* (harapan)

Harapan merupakan ketekunan dalam mencapai tujuan, mampu melihat kesempatan atau peluang yang dapat dicapai, dan memunculkan harapan untuk mencapai keberhasilan. Contoh, percaya bahwa ada banyak jalan keluar dalam setiap permasalahan.

c. *Resiliency* (resiliensi)

Resiliensi merupakan kemampuan individu dalam mengatasi tantangan hidup dan mempertahankannya. Dimana ketika individu mengalami masalah dan berbagai persoalan maka individu mampu mengatasinya, dan memecahkan permasalahan tersebut untuk melakukan perubahan dan pencapaian kesuksesan. Contoh, mampu mengatasi permasalahan yang sulit dalam setiap pekerjaan.

d. *Optimism* (optimisme)

Optimisme merupakan kemampuan seseorang untuk menciptakan atribut positif dalam diri untuk mencapai kesuksesan di dalam tugas yang menantang. Contoh, berpikir positif mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan aspek dari Luthans, dkk (2007). Aspek-aspek tersebut adalah *self-efficacy* (efikasi diri), *hope* (harapan), *reciliency* (resiliensi) dan *optimism* (optimisme).

C. Hubungan Antara Kepemimpinan Autentik, Modal Psikologis dengan Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku yang diarahkan untuk menerapkan perubahan, menerapkan pengetahuan baru, menciptakan ide baru dan memperbaiki proses kerja untuk meningkatkan kinerja personal atau kelompok (De Jong & Den Hartog, 2008). Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mengembangkan kompetensi diri agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh individu itu sendiri ataupun tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi tempat individu tersebut bekerja. Menurut Yang Jingzhao (Li & Zheng, 2014) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku kerja inovatif, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

Kepemimpinan merupakan faktor eksternal dari perilaku kerja inovatif, Jingzhao (Li & Zheng, 2014). Salah satu kepemimpinan yang diduga dapat menstimulasi karyawan untuk berinovasi adalah kepemimpinan autentik. Walumbwa, dkk (2008) mendefinisikan kepemimpinan autentik sebagai pola perilaku yang menggambarkan seorang pemimpin yang memanfaatkan kemampuannya dengan baik. Baik dari segi peningkatan kapasitas psikologis positif, iklim etis yang positif, kesadaran diri yang tinggi, tingkah laku menurut moral, pemrosesan informasi yang seimbang dan transparan terhadap relasi, serta mampu mendorong pengembangan diri yang positif. Kepemimpinan autentik mampu meningkatkan kepuasan bawahan serta memperkuat identitas yang dimiliki oleh bawahan secara positif terhadap organisasi. Sebuah organisasi

yang menerapkan kepemimpinan autentik akan mampu menumbuhkan perilaku inovatif pada diri karyawan. Perilaku kerja inovatif pada diri karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, dan mampu memunculkan ide-ide kreatif, sehingga karyawan akan lebih produktif dalam bekerja.

Walumbwa, dkk (2008) menjelaskan bahwa terdapat empat aspek dari kepemimpinan autentik. Aspek yang pertama yaitu kesadaran diri, dimana kesadaran diri merupakan cara seseorang memandang dirinya sendiri, kemampuan memahami dirinya sendiri, kemampuan memaknai dunia dari proses yang telah dilalui, serta kemampuan memahami kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya, dengan demikian seseorang mampu menyadari dampak dirinya terhadap orang lain. Misalnya, pemimpin bersedia mengakui kesalahannya dan selalu memotivasi karyawan untuk mengemukakan gagasannya. Karyawan yang memiliki persepsi tinggi terhadap kesadaran diri yang dimiliki pemimpin maka karyawan tersebut merasa bahwa pemimpinnya mampu memberikan motivasi untuk terus berkembang.

Motivasi kerja berhubungan dengan perilaku inovatif, dimana ketika karyawan termotivasi untuk bekerja, maka karyawan tersebut akan semakin antusias dalam menyelesaikan tugas, salah satunya dengan mencari solusi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga mampu meningkatkan performa kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2014) yang mengatakan bahwa motivasi mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif, motivasi akan meningkatkan ketertarikan karyawan pada pekerjaan, selain itu motivasi merupakan alat untuk mengaktifkan kemampuan tertentu dalam

mencapai kinerja dan merupakan alat untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki agar dapat menguasai tugas-tugas pada masa yang akan datang.

Aspek kedua adalah relasi yang transparan yaitu perilaku memunculkan dirinya yang sebenarnya tanpa dibuat-buat. Perilaku tersebut merupakan pengungkapan berbagai informasi secara terbuka, serta memperlihatkan ekspresi dari pemikiran dan perasaan yang sesungguhnya, sehingga menimbulkan kepercayaan dari orang lain terhadap dirinya melalui keterbukaan tersebut. Misalnya, atasan akan mengekspresikan emosi yang sesuai dengan persaannya, selain itu pemimpin akan bertindak secara konsisten sesuai dengan keyakinannya. Karyawan yang memiliki persepsi tinggi terhadap relasi transparan yang dimiliki pemimpin, maka karyawan tersebut sadar bahwa pemimpinnya tidak akan menyembunyikan sesuatu yang merugikan, sehingga akan menimbulkan rasa percaya terhadap pemimpin dan tidak menutup kemungkinan pemimpin tersebut menjadi *role model* dan menjadi panutan bagi karyawan.

Pemimpin yang menjadi panutan dapat memacu karyawan untuk berinovasi agar dapat menjadi seperti pemimpinnya, salah satunya dengan mempresentasikan hasil pemikiran atau inovasi kepada karyawan lain, dan berusaha meyakinkan karyawan lain agar ide atau inovasi dapat diterima dan mendukung untuk mengaplikasikan ide tersebut. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tucunan, Supartha dan Riana (2014) yang mengatakan bahwa transparansi akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, salah satunya adalah transparansi terkait dengan sistem imbalan.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memunculkan perilaku kerja inovatif, hal tersebut disampaikan oleh Widodo (2014) yang mengatakan bahwa motivasi mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Aspek ketiga adalah pemrosesan yang seimbang yaitu perilaku pemimpin yang menunjukkan bahwa mereka menganalisis semua data secara relevan dan objektif sebelum mengambil keputusan. Pemimpin juga meminta pandangan orang lain, serta menerima masukan dan kritikan dari orang lain yang menentang pendapatnya. Misalnya, pemimpin memiliki penilaian objektif dan relevan sebelum mengambil keputusan, serta mau untuk menerima masukan dan kritikan dari orang lain. Karyawan yang memiliki persepsi tinggi terhadap pemrosesan seimbang yang dimiliki pemimpin, maka karyawan tersebut percaya bahwa pemimpin akan bertindak adil dan objektif, sehingga karyawan merasa disama ratakan dengan karyawan lain, sehingga karyawan tersebut semakin semangat dalam bekerja dan mengoptimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Semangat kerja tersebut akan memacu karyawan untuk memunculkan perilaku inovasi, salah satu bentuk inovasi tersebut berupa pencarian metode/teknik kerja baru, atau instrumen kerja baru untuk mendukung penyelesaian pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarjaya dan Supartha (2017) yang mengatakan bahwa pemimpin etis atau pemimpin yang melakukan kebijakan secara objektif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja tersebut diimpikasikan dengan peningkatan dan pengembangan performa kerja.

Aspek keempat adalah internalisasi perspektif moral yaitu kemampuan pemimpin dalam mengontrol atau mengatur dirinya. Pengaturan diri tersebut sesuai dengan standar dan nilai moral yang telah diinternalisasi dan terintegrasi sesuai dengan moral dari kelompok, organisasi dan masyarakat. Sehingga menghasilkan pengambilan keputusan yang sesuai dengan standar moral yang telah diinternalisasikan. Karyawan yang mempersepsikan pemimpinnya memiliki internalisasi perspektif moral, maka karyawan tersebut akan segan dan menghormati pemimpinnya, sehingga karyawan tersebut juga akan melakukan timbal balik dengan melaksanakan perintah pemimpin, bekerja sebaik mungkin, dan berusaha mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

Pengembangan kemampuan tersebut dapat berupa memperbaiki pelaksanaan tugas sebelumnya yang dianggap kurang maksimal, kemudian mencari alternatif solusi, dengan demikian karyawan tersebut telah memunculkan perilaku kerja. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarjaya dan Supartha (2017) yang mengatakan bahwa pemimpin yang menjunjung tinggi nilai moral atau yang disebut dengan pemimpin etis akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja tersebut diimpikasikan dengan peningkatan dan pengembangan performa kerja.

Uraian di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajrianti dan Kresnandito (2012), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif. Kepemimpinan transformasional merupakan bagian dari kepemimpinan autentik. Avolio

(Haryokusumo, 2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik merupakan gabungan dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan etis, sehingga kepemimpinan autentik diduga juga berhubungan dengan perilaku inovatif.

Jingzhao (Li & Zheng, 2014) menjelaskan bahwa terdapat faktor internal yang dapat memunculkan perilaku inovatif dalam diri seseorang. Faktor internal yang peneliti anggap mampu memunculkan perilaku inovatif pada karyawan adalah modal psikologis modal psikologis. Menurut Luthan, dkk (2007) modal psikologis adalah modal positif yang ada pada diri seseorang, seperti *self-efficacy* (efikasi diri), *hope* (harapan), *optimism* (optimisme), dan *resiliency* (resiliensi), modal psikologi positif tersebut dapat dikembangkan secara optimal. Pengoptimalan model psikologi positif tersebut akan membantu seseorang dalam meningkatkan kinerja baik secara individu maupun organisasi. Sebuah organisasi membutuhkan karyawan yang berdedikasi tinggi dan memiliki kemampuan intelektual yang tinggi agar dapat menyelesaikan pekerjaan. Seseorang yang memiliki modal psikologi positif dan mampu mengoptimalkan potensi dalam dirinya memiliki kemungkinan besar untuk meraih keberhasilan, baik dalam kehidupan sehari-hari, maupun meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Luthan, dkk (2007) menjelaskan bahwa terdapat empat aspek dari modal psikologis. Aspek pertama adalah efikasi diri atau kepercayaan diri yaitu keyakinan diri untuk dapat mengambil setiap kesempatan sebagai bentuk usaha-usaha untuk mencapai kesuksesan didalam tugas yang menantang. Karyawan yang mempersepsikan dirinya memiliki rasa yakin pada diri sendiri, maka

karyawan tersebut yakin akan mampu dalam mengambil setiap kesempatan dan memanfaatkan peluang yang ada. Karyawan yang mampu memanfaatkan peluang yang ada, seperti mencari metode kerja ataupun instrumen kerja baru untuk untuk menunjang kemampuannya dalam bekerja, maka karyawan tersebut telah menunjukkan perilaku inovatif. Ketika hal tersebut dilaksanakan secara optimal maka akan mengembangkan kemampuan dalam dirinya, sehingga mampu mencapai kesuksesan. Sehingga sangat berhubungan dengan perilaku inovatif, dimana karyawan harus mampu melihat kesempatan yang ada untuk dapat mengembangkan kemampuannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Ardana (2016) yang mengatakan bahwa efikasi diri akan meningkatkan perilaku kerja inovatif, dimana seseorang yang memiliki efikasi diri dalam dirinya akan mampu mengembangkan inovasi kerja.

Aspek kedua adalah harapan yaitu ketekunan dalam mencapai tujuan, mampu melihat kesempatan atau peluang yang dapat dicapai, dan memunculkan harapan untuk mencapai keberhasilan. Karyawan yang mempersepsikan dirinya memiliki harapan dalam dirinya, maka akan mendorong dirinya untuk bekerja lebih keras agar keinginannya dapat tercapai. Hal tersebut sangat berhubungan dengan perilaku inovatif, dimana karyawan harus mampu melihat peluang yang ada dan berorientasi pada tujuan. Selain itu dapat dilihat ketika karyawan mencari cara untuk peningkatan kualitas kerja dengan memunculkan ide-ide orisinal dan alternatif solusi pemecahan masalah maupun untuk tujuan pengembangan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Turek (2012) yang menjelaskan bahwa harapan dapat merangsang karyawan untuk memulai kegiatan dan untuk mencapai tujuan tetap dengan cara menerapkan ide kreatif dalam pencapaian tujuan.

Aspek ketiga adalah resiliensi yaitu kemampuan individu dalam mengatasi tantangan hidup dan mempertahankannya. Dimana ketika individu mengalami masalah dan berbagai persoalan maka individu mampu mengatasinya, dan memecahkan permasalahan tersebut untuk melakukan perubahan dan pencapaian kesuksesan. Karyawan yang mempersepsikan dirinya memiliki resiliensi, maka karyawan tersebut mampu memecahkan permasalahan dan mampu untuk melakukan perubahan, sehingga akan mampu bertahan menghadapi tekanan yang ada di tempat kerja. Hal tersebut sangat berhubungan dengan perilaku inovatif, dimana karyawan harus mampu untuk melakukan perubahan positif, baik perubahan diri maupun cara kerja, agar dapat bertahan di lingkungan kerja. Perubahan positif tersebut dapat terlihat ketika karyawan ikut berkontribusi dalam pemunculan ide baru, solusi maupun cara kerja pelaksanaan tugas. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih, Prasetyo, dan Prihatsanti (2016) yang mengatakan bahwa modal psikologis akan menstimulasi munculnya perilaku inovatif pada karyawan, sehingga mampu untuk meningkatkan performa kerja karyawan.

Aspek keempat adalah sikap optimis yaitu kemampuan seseorang untuk menciptakan atribut positif dalam diri untuk mencapai kesuksesan di dalam tugas yang menantang. Karyawan yang mempersepsikan dirinya memiliki sikap optimis maka individu tersebut akan memiliki kekuatan untuk memotivasi

dirinya agar bekerja lebih baik. Hal tersebut sangat berhubungan dengan perilaku inovatif, dimana karyawan yang termotivasi untuk mencapai tujuan maka akan terus mencoba hal-hal baru untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemunculan hal baru tersebut dapat berupa pemunculan metode kerja baru, cara pemecahan permasalahan maupun hal lain yang berkaitan dengan pengembangan diri maupun pengembangan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih, Prasetyo, dan Prihatsanti (2016) yang mengatakan bahwa optimisme akan menstimulasi perilaku kerja inovatif pada karyawan.

Karyawan yang tidak memiliki perilaku inovatif akan menimbulkan dampak negatif, seperti menurunnya produktivitas kinerja, menurunnya omset dalam sebuah organisasi, menurunnya pelayanan kepada pelanggan sehingga mendapat keluhan dari pelanggan, serta menghambat sebuah organisasi untuk berkembang dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa hal yang telah disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan autentik dan modal psikologis dengan perilaku inovatif. Perilaku inovatif akan muncul apa bila terdapat faktor eksternal berupa kepemimpinan autentik, dan faktor internal berupa modal psikologis. Penerapan modal psikologis dan kepemimpinan autentik dalam suatu organisasi dapat menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan, sehingga mampu mendorong karyawan untuk melakukan perilaku inovatif.

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian diatas maka pada penelitian ini didapatkan beberapa hipotesis yang ada yaitu sebagai berikut.

1. Hipotesis Mayor

Kepemimpinan autentik dan modal psikologis akan menjadi prediktor yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

2. Hipotesis Minor

a. Kepemimpinan autentik akan berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif karyawan.

b. Modal psikologis akan berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel tergantung, yaitu:

1. Variabel Bebas : Kepemimpinan Autentik dan Modal Psikologis
2. Variabel Tergantung : Perilaku Inovatif

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan pendapat dari De Jong dan Den Hartog (2008) maka dapat dirumuskan bahwa perilaku inovatif merupakan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru, dan juga merupakan proses memperbaiki kinerja yang telah ada sebelumnya, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi.

Perilaku inovatif pada penelitian ini akan diukur menggunakan skala perilaku inovatif berdasarkan aspek-aspek menurut De jong dan Den Hartog (2008) yaitu *Opportunity Exploration* (mengeksplorasi peluang), *Generativity* (pemunculan ide), *Championing* (mewujudkan), *Aplication* (mengaplikasikan ide). Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi perilaku inovatif yang akan dimunculkan karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya

semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah perilaku inovatif yang akan dimunculkan oleh karyawan tersebut.

2. Kepemimpinan Autentik

Berdasarkan pendapat dari Walumbwa, dkk (2008) maka dapat dirumuskan bahwa kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan dan mempromosikan kemampuan yang dimilikinya, seperti kesadaran diri yang tinggi, etika dan moral yang baik, adil, serta transparan terhadap pengikutnya. Tujuannya untuk mempengaruhi bawahan, serta mampu membangun lingkungan yang sehat dan menciptakan hubungan positif dengan bawahan untuk mendapatkan kepercayaan dari karyawan.

Kepemimpinan Autentik pada penelitian ini akan diukur menggunakan skala kepemimpinan Autentik berdasarkan aspek-aspek kepemimpinan Autentik menurut Walumbwa, dkk (2008) yaitu, *self-awareness* (kesadaran diri), *relation transparency* (relasi yang transparan), *balanced processing* (pemrosesan yang seimbang), dan *internalized moral perspective* (internalisasi perspektif moral). Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kepemimpinan autentik yang dimiliki atasan, begitu juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah persepsi karyawan terhadap kepemimpinan autentik yang dimiliki atasan.

3. Modal Psikologis

Berdasarkan pendapat dari Luthan, dkk (2007) maka dapat dirumuskan bahwa modal psikologis adalah modal psikologi positif yang ada pada diri seseorang, seperti *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*, modal psikologi positif tersebut dapat dikembangkan secara optimal. Pengoptimalan model psikologi positif tersebut akan membantu seseorang dalam meningkatkan kinerja.

modal psikologis pada penelitian ini akan diukur menggunakan skala modal psikologis berdasarkan aspek-aspek menurut Luthan, dkk (2007) yaitu, *self efficacy* (efikasi diri), *hope* (harapan), *optimism* (optimisme), dan *resiliency* (resiliensi). Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah modal psikologis yang dimiliki karyawan.

C. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, dan berdomisili di Yogyakarta.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Skala Perilaku Kerja Inovatif

Skala perilaku inovatif diadaptasi oleh peneliti dari skala IWB (*Innovative Work Behavior*) menurut Spiegelare, Gyes, Tom dan Geert (2012) berdasarkan kajian teoritis De Jong dan Den Hartog (2008). Skala yang

disusun yaitu berdasarkan empat aspek yaitu *Opportunity Exploration* (mengeksplorasi peluang), *Generativity* (pemunculan ide), *Championing* (mewujudkan), *Aplication* (mengaplikasikan ide). Skala perilaku inovatif terdiri dari 10 aitem. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi perilaku inovatif yang akan dimunculkan karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah perilaku inovatif yang akan dimunculkan oleh karyawan tersebut. Berikut ini adalah *blueprint* yang disajikan sebagai rancangan dari skala perilaku kerja inovatif.

Tabel 1. Blue Print Skala Perilaku kerja inovatif Sebelum Uji Coba

Aspek	Butir Favorable		Butir Unfavorable	
	Nomor butir	jumlah	Nomor butir	Jumlah
<i>Exploration</i> (mengeksplorasi peluang)	1,2	2		
<i>Generativity</i> (pemunculan ide)	3,4,5	3		
<i>Championing</i> (mewujudkan)	6,7	2		
<i>Application</i> (mengaplikasikan ide)	8,9,10	3		
	Jumlah			10

2. Skala Kepemimpinan Autentik

Skala kepemimpinan autentik diadaptasi oleh peneliti dari skala ALQ (*Authentic Leadership Questionnaire*) menurut Walumbwa, dkk (2008). Skala tersebut disusun berdasarkan empat aspek yaitu *self-awerenes* (kesadaran diri), *relation transparency* (relasi yang transparan), *belanced processing* (pemrosesan yang seimbang), dan *internalized moral perspective* (internalisasi perspektif moral). Skala kepemimpinan autentik terdiri dari 16 item. Semakin

tinggi skor yang diperoleh persepsi karyawan terhadap kepemimpinan autentik subjek maka semakin tinggi persepsi subjek terhadap kepemimpinan autentik pada atasan di tempat kerja, begitu juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah persepsi subjek terhadap kepemimpinan autentik pada atasan di tempat kerja. Berikut ini adalah *blueprint* yang disajikan sebagai rancangan dari skala kepemimpinan autentik.

Tabel 2. Blue Print Skala Kepemimpinan Autentik Sebelum Uji Coba

Aspek	Butir Favorable		Butir Unfavorable	
	Nomor butir	jumlah	Nomor butir	Jumlah
Kesadaran diri (<i>self awareness</i>)	1,2,3,4	4		
relasi yang transparan (<i>relational transparency</i>)	5,6,7,8	4		
Pemrosesan yang seimbang (<i>balanced processing</i>)	9,10,11,12	4		
Internalisasi perspektif moral (<i>internalized moral perspective</i>)	13,14,15,16	4		
	Jumlah			16

3. Modal Psikologis

Skala modal psikologis diadaptasi oleh peneliti dari skala PCQ (*Psychological Capital Questionnaire*) menurut Luthan, Avolio, Avey dan Norman (2007). Skala yang disusun yaitu berdasarkan empat aspek yaitu, *self efficacy* (efikasi diri), *hope* (harapan), *optimism* (optimisme), dan *resiliency* (resiliensi). Skala modal psikologis terdiri dari 24 item. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi modal psikologis yang ada pada diri karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah modal psikologis yang ada pada diri

karyawan tersebut. Berikut ini adalah *blueprint* yang disajikan sebagai rancangan dari skala modal psikologis.

Tabel 3. Blue Print Skala Modal Psikologis Sebelum Uji Coba

Aspek	Butir Favorable		Butir Unfavorable	
	Nomor butir	jumlah	Nomor butir	Jumlah
<i>Self efficacy</i> (efikasi diri)	1,2,3,4,5,6	6		
<i>Hope</i> (harapan)	7,8,9,10,11, 12	6		
<i>Resiliency</i> (resiliensi)	14,15,16,17, 18	5	13	1
<i>Optimism</i> (optimisme)	19,21,22,24	4	20, 23	2
	Jumlah			24

E. Validitas dan Reliabilitas

Syarat alat ukur yang baik adalah memenuhi validitas dan reliabilitas, sehingga sebelum digunakan dalam penelitian kedua hal tersebut harus ditentukan terlebih dahulu.

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2009). Validitas yang digunakan adalah validitas konstruk, yang mana suatu alat ukur dikatakan valid apabila telah cocok dengan konstruksi teoritis yang menjadi pengukuran. Uji validitas dilakukan dengan mengoreksikan antara skor item dengan skor total.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsisten atau kepercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur. Menurut (Azwar, 2009) reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah. Suatu alat ukur mempunyai reliabilitas tinggi apabila alat ukur tersebut stabil dan dapat diandalkan.

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik uji reliabilitas *Alpha* yang dikembangkan oleh *Cronbach*. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0, maka semakin rendah reliabilitasnya.

F. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan dianalisis menggunakan analisis Regresi dengan menggunakan SPSS (*Statistic for social science*) for windows versi 17.0.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kanchah

Penelitian ini mengambil subjek karyawan yang bekerja di perusahaan otomotif cabang Yogyakarta. Perusahaan otomotif tersebut merupakan pelopor industri sepeda motor di Indonesia. Perusahaan otomotif tersebut terletak di Jalan Magelang Km 6, Sendangadi, Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Subjek penelitian tersebut adalah karyawan dari berbagai divisi, pertama karyawan yang bekerja di bagian ritail atau sales office, kedua karyawan yang bekerja di bagian *mind dealer*, dan ketiga karyawan yang bekerja di administrasi dan operasional kantor.

Retail atau Sales office (SO) memiliki tanggung jawab terhadap pencapaian target yang dilakukan oleh sales, dan memiliki tugas untuk mengkoordinasikan tugas sales, melakukan pemantauan dan pengembangan guna meningkatkan kinerja sales. Serta menciptakan relasi yang hangat dengan *mind dealer* lainnya.

Retail atau Sales office (SO) membawahi langsung bagian *mind dealer* yang memiliki beberapa divisi yaitu *sales man*, *big bike*, *frond desk*, *service advisor* (SA), *customer service* (CS), mekanik dan repair man. Tugas utama karyawan tersebut adalah melayani langsung konsumen, baik untuk menerima keluhan maupun melakukan pemasaran produk dan transaksi penjualan. Selain

itu karyawan mekanik dan *repair man* memiliki tugas untuk melakukan service kendaraan sesuai keluhan konsumen.

Administrasi dan operasional kantor memiliki lima divisi yaitu *marketing*, divisi *technical service head*, divisi *sparepart sales head*, *customer care head*, dan *divisi finance, admin, dan general*. Divisi *marketing* memiliki sub divisi *marketing promotion* yang bertugas merencanakan program dalam jangka pendek maupun jangka panjang, membuat usulan rencana program tahunan serta memonitor kondisi lingkungan, tren pasar, dan perilaku konsumen. Bagian *technical service head* memiliki sub divisi yaitu *claim* yang bertugas untuk merencanakan pengembangan jaringan service baik dalam segi kualitas maupun kuantitas. Divisi *sparepart sales head* bertugas memantau dan mengawasi segala macam bentuk kebutuhan fisik dari sepeda motor honda.

Divisi *customer care head* memiliki tugas utama untuk mengawasi segala kegiatan kerja yang dilaksanakan honda customer care analyst dalam melayani keluhan dan pelayanan dari konsumen serta membantu konsumen dalam berbagai hal yang berhubungan dengan sepeda motor honda. *Customer care head* memiliki beberapa sub divisi yaitu, HC3, CRM, TSD, GDS, faktur, dan verifikator. Sedangkan divisi *divisi finance, admin, dan general* bertugas mengatur semua kegiatan *back office* sehingga hubungan dengan divisi lain dapat berjalan lancar.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian salah satu hal yang wajib dilakukan oleh mahasiswa sebagai peneliti adalah membuat surat perizinan dari fakultas. Surat perizinan tersebut merupakan perantara bagi mahasiswa untuk dapat melakukan penelitian di perusahaan oomotif cabang Yogyakarta. Pembuatan surat perizinan tersebut dilakukan melalui Devisi Umum, kemudian surat tersebut diajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Selanjutnya, surat yang telah dibuat melalui Devisi Umum memiliki nomor surat 21 / Dek / 70 / Div. Um. RT / 1/ 2018. Kemudian surat perizinan diajukan ke perusahaan. Setelah mendapat persetujuan dari pihak perusahaan, peneliti dapat melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

b. Persiapan Alat Ukur

Tahap pertama yang harus dilakukan oleh peneliti adalah mempersiapkan alat ukur, yakni dengan menyusun skala yang akan digunakan dalam pengambilan data. Alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga alat ukur, yaitu kepemimpinan autentik, modal psikologis, dan perilaku kerja inovatif. Alat ukur kepemimpinan autentik merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Walumbwa, dkk (2008). Alat ukur modal psikologis merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Luthan, dkk (2007). Sedangkan alat ukur perilaku kerja inovatif merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Spiegelare, Gyes, Tom dan Geert (2012) berdasarkan kajian teoritis De Jong dan Den Hartog (2008).

1. Skala Perilaku Kerja Inovatif

Skala perilaku kerja inovatif yang digunakan oleh peneliti adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Spiegelaere, Gyes, Tom dan Geert (2012) berdasarkan kajian teoritis De Jong dan Den Hartog (2008). Alat ukur perilaku kerja inovatif menurut De Jong dan Den Hartog (2008) memiliki empat aspek yaitu *Opportunity Exploration* (mengeksplorasi peluang), *Generativity* (pemunculan ide), *Championing* (mewujudkan), *Aplication* (mengaplikasikan ide). Terdapat perbedaan item antara De Jong dan Den Hartog (2008) dan Spiegelaere, Gyes, Tom dan Geert (2012). Perbedaan tersebut terletak pada subjek penelitian, yaitu aitem dari De Jong dan Den Hartog (2008) ditujukan kepada pemimpin perusahaan, sedangkan item dari Spiegelaere, Gyes, Tom dan Geert (2012) ditujukan kepada karyawan perusahaan. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan, dengan demikian peneliti menggunakan item yang dimodifikasi oleh Spiegelaere, Gyes, Tom dan Geert (2012). Total item yang digunakan oleh peneliti berdasarkan alat ukur yang dikembangkan oleh Spiegelaere, Gyes, Tom dan Geert (2012) berdasarkan kajian teoritis De Jong dan Den Hartog (2008) yang berjumlah 10 item. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *likert*.

2. Skala Kepemimpinan Autentik

Skala kepemimpinan autentik yang digunakan oleh peneliti adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Walumbwa, dkk (2008). Alat ukur kepemimpinan autentik tersebut memiliki 4 aspek yaitu *self-awareness* (kesadaran diri), *relation transparency* (relasi yang transparan), *balanced processing* (pemrosesan yang seimbang), dan *internalized moral perspective* (internalisasi perspektif moral), serta terdiri dari 16 item. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *likert*.

3. Skala Modal Psikologis

Skala *psychological capital* yang digunakan oleh peneliti adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Luthan, dkk (2007). Alat ukur *psychological capital* tersebut memiliki 4 aspek yaitu, *self efficacy* (efikasi diri), *hope* (harapan), *optimism* (optimisme), dan *resiliency* (resiliensi) serta terdiri dari 24 item. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *likert*.

c. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum melakukan pengambilan data, alat ukur diuji cobakan terlebih dahulu pada tanggal 15 Januari 2018. Uji coba alat ukur tersebut melibatkan 61 Karyawan. Uji coba tersebut dilakukan dengan menyerahkan kuisioner kepada karyawan, yang kemudian diisi oleh karyawan sesuai dengan apa yang dirasakan oleh responden. Uji coba tersebut dilakukan selama satu hari, yaitu dari jam 8 hingga jam 9:30 pagi saat briefing

karyawan. Selanjutnya, uji coba tersebut dilanjutkan pada siang hari saat jam istirahat kantor.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

1. Skala Perilaku Kerja Inovatif

Hasil analisis yang telah dilakukan terhadap skala perilaku kerja inovatif yang terdiri dari 10 aitem, diketahui bahwa terdapat 1 aitem gugur dikarenakan skor validitas berada dibawah 0,088. Aitem yang gugur tersebut adalah aitem nomor 1, sehingga total aitem tersisa sebanyak 9 item. Selanjutnya diperoleh *Cronbach Alpha* sebesar 0,859 dengan skor validitas yaang bergerak dari 0,088 hingga 0,787

Table 4. Distribusi Aitem Skala Perilaku Kerja Inovatif

Aspek	Butir Favorable		Butir Unfavorable	
	Nomor butir	jumlah	Nomor butir	Jumlah
<i>Exploration</i> (mengeksplorasi peluang)	1 (2)	1		
<i>Generativity</i> (pemunculan ide)	2 (3), (4),4 (5)	3		
<i>Championing</i> (mewujudkan)	5 (6),6 (7)	2		
<i>Application</i> (mengaplikasikan ide)	7 (8),8 (9), (10)	3		
	Jumlah			9

Keterangan : Nomor dalam () merupakan nomor item sebelum uji coba

2. Skala Kepemimpinan Autentik

Hasil analisis yang telah dilakukan terhadap skala kepemimpinan autentik yang terdiri dari 16 aitem, diketahui bahwa seluruh item bernilai valid, sehingga tidak terdapat aitem yang digugurkan. Skor validitas aitem tersebut bergerak dari 0,408 hingga 0,784. Nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh sebesar 0,904.

Table 5. Blue Print Skala Kepemimpinan Autentik

Aspek	Butir Favorable		Butir Unfavorable	
	Nomor butir	jumlah	Nomor butir	Jumlah
Kesadaran diri (<i>self awareness</i>)	1,2,3,4	4		
relasi yang transparan (<i>relational transparency</i>)	5,6,7,8	4		
Pemrosesan yang seimbang (<i>balanced processing</i>)	9,10,11,12	4		
Interbalisasi perspektif moral (<i>internalized moral perspective</i>)	13,14,15,16	4		
	Jumlah			16

3. Skala Modal Psikologis

Hasil analisis yang dilakukan terhadap *psychological capital* yang terdiri dari 24 item, diketahui bahwa terdapat 3 item gugur dikarenakan skor validitas berada dibawah 0,115. Aitem-aitem yang gugur tersebut adalah aitem nomor 13, 20, dan 23, sehingga total aitem tersisa sebanyak 21 aitem. Selanjutnya diperoleh *Cronbach Alpha* sebesar 0,89 8 dengan skor validitas yaang bergerak dari 0,115 hingga 0,788.

Table 6. Blue Print Skala Modal Psikologis

Aspek	Butir Favorable		Butir Unfavorable	
	Nomor butir	jumlah	Nomor butir	Jumlah
<i>Self efficacy</i> (efikasi diri)	1,2,3,4,5,6	6		
<i>Hope</i> (harapan)	7,8,9,10,11,12	6		
<i>Resiliency</i> (resiliensi)	13 (14), 15 (16), 16 (17), 17 (18)	5		
<i>Optimism</i> (optimisme)	18 (19),19 (20),20 (22),21 (24)	4		
	Jumlah			21

Keterangan : Nomor dalam () merupakan nomor item sebelum uji coba

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan otomotif cabang Yogyakarta. Pengambilan data berlangsung selama dua minggu, dimulai sejak tanggal 23 Januari 2018 hingga 06 Februari 2018. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, dimana subjek penelitian merupakan karyawan dari bagian pemasaran atau *sales office, retail* hingga administrasi dan operasional kantor. Sebelum melakukan penelitian, peneliti berdiskusi terlebih dahulu mengenai waktu pengambilan data penelitian. Diskusi dilakukan sebanyak tiga kali.

Dikusi pertama dilakukan kepada Kepala divisi *retail*, serta *general administration* perusahaan. Berdasarkan hasil diskusi diperoleh waktu pengambilan data yaitu pada tanggal 23 Januari 2018, pengambilan data tersebut dilakukan pada pukul 08:00 WIB, tepatnya setelah *briefing* dilakukan. Proses pengambilan data penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner yang telah dipersiapkan kemudian memberikan pengarahan cara pengerjaan kuisisioner tersebut. Pengambilan data tersebut selesai pada pukul 09:00 WIB.

Selanjutnya, setelah pengambilan data pada sales marketing selesai dilakukan, peneliti melakukan diskusi kembali dengan *general administration* perusahaan mengenai waktu pengambilan data selanjutnya. Berdasarkan hasil diskusi tersebut pengambilan data selanjutnya dilakukan kepada karyawan bagian administrasi kantor dan operasional. Hasil diskusi tersebut diperoleh informasi bahwa pengambilan data tidak dapat dilakukan dalam waktu singkat karena kesibukan karyawan, sehingga penelitian ini dilakukan dalam waktu 10 hari. Penelitian 10 hari tersebut dimulai sejak tanggal 24 Januari 2018 hingga 04

Februari 2018. Selanjutnya peneliti melakukan pengecekan dan pengumpulan data yang telah diperoleh setiap dua hari sekali.

Diskusi ketiga dilakukan kepada kepala divisi mekanik. Berdasarkan hasil diskusi yang telah dilakukan, pengambilan data dapat dilakukan dalam waktu dua hari, yaitu dari tanggal 05 Februari 2018 hingga 06 Februari 2018. Proses pengambilan data penelitian dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner yang telah dipersiapkan kemudian memberikan pengarahan cara pengerjaan kuisisioner. Pengambilan data tersebut dimulai pada pukul 16:00 hingga 17:00 WIB.

Berdasarkan hasil pengambilan data di atas maka diperoleh jumlah total karyawan sebanyak 53 karyawan. Uji coba dalam penelitian ini digunakan sebagai data penelitian atau *tryout* terpakai, jumlah karyawan pada uji coba penelitian sebanyak 61 karyawan, sehingga total subjek dalam penelitian ini sebanyak 114 karyawan.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Berdasarkan data yang telah diperoleh, maka subjek penelitian dalam penelitian ini berjumlah 114 karyawan. Gambaran umum terkait subjek penelitian berdasarkan data yang telah diperoleh dapat dilihat pada beberapa tabel berikut:

Tabel 7. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	72	63,2 %
Perempuan	42	36 %
Jumlah	114	100 %

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini berjumlah 114 karyawan. 114 karyawan tersebut terdiri dari 72 karyawan laki-laki dengan persentase sebesar 63,2 %, dan 42 karyawan perempuan dengan persentase sebesar 36 %.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan sebaran data statistik sebagai berikut.

Tabel 8. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	SD	Mean
Kepemimpinan Autentik	0	64	32	10,6	16	64	9,164	43,17
Psychological Capital	21	126	73,5	17,5	58	126	12,738	97,68
Perilaku Kerja Inovatif	9	45	27	6	22	45	4,843	33,32

Keterangan :

Xmin = Skor Total Minimal

Xmax = Skor Total Maximum

Berdasarkan tabel 8 tersebut, peneliti mengelompokkan skor menjadi lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Azwar (2009) berpendapat bahwa kategorisasi perlu dilakukan untuk mengelompokkan setiap jawaban responden kedalam kontinum yang akan diukur. Hasil dari pengambilan data yang telah dilakukan diperoleh kategori jawaban responden yang tersaji dalam beberapa tabel sebagai berikut.

Tabel 9. Kriteria Kategori Skala

Kategori	Nilai
Sangat Rendah	$X < \mu H - 1.8 \sigma H$
Rendah	$\mu H - 1.8 \sigma H \leq X \leq \mu H + 0.6 \sigma H$
Sedang	$\mu H - 0.6 \sigma H < X \leq \mu H + 0.6 \sigma H$
Tinggi	$\mu H + 0.6 \sigma H < X \leq \mu H + 1.8 \sigma H$
Sangat Tinggi	$X > \mu H + 1.8 \sigma H$

Keterangan :

X = Skor Total

μH = Mean Hipotetik

σH = Standar Deviasi Hipotetik (SD)

Berdasarkan tabel 9, maka kelima kategorisasi tersebut digunakan untuk mengelompokkan jawaban responden dari tiga sekala penelitian, yaitu skala kepemimpinan autentik, sekala modal psikologis, dan skala perilaku kerja inovatif. Penjelasan lebih lanjut mengenai hasil kategorisasi ketiga skala tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 10. Kategori Perilaku Kerja Inovatif

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 18,12$	0	0 %
Rendah	$18,12 \leq X \leq 26,04$	2	1,76 %
Sedang	$26,04 < X \leq 33,96$	32	28,07 %
Tinggi	$33,96 < X \leq 41,88$	65	57,02 %
Sangat Tinggi	$X > 41,88$	15	13,15 %
	Jumlah	114	100 %

Berdasarkan tabel kategori perilaku kerja inovatif di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat persentase yang menunjukkan kategori sangat rendah. Selanjutnya terdapat 2 karyawan yang menunjukkan kategori rendah dengan persentase sebesar 1,76 %, dan 32 karyawan yang menunjukkan kategori sedang dengan persentase sebesar 28,07 %. Selain itu terdapat 65 karyawan yang menunjukkan kategori tinggi dengan persentase sebesar 57,02 %, dan 15

karyawan yang menunjukkan kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 13,15 %. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori tinggi dalam mempersepsikan perilaku kerja inovatif dalam diri responden.

Tabel 11. Kategori Kepemimpinan Autentik

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 12,92$	0	0 %
Rendah	$12,92 \leq X \leq 25,64$	3	2,6 %
Sedang	$25,64 < X \leq 38,36$	32	28 %
Tinggi	$38,36 < X \leq 51,08$	59	51,8 %
Sangat Tinggi	$X > 51,08$	20	17,6 %
Jumlah		114	100 %

Berdasarkan tabel kategori kepemimpinan autentik di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat persentase yang menunjukkan kategori sangat rendah. Selanjutnya terdapat 3 karyawan yang menunjukkan kategori rendah dengan persentase sebesar 2,6 %, dan 32 karyawan yang menunjukkan kategori sedang dengan persentase sebesar 28 %. Selain itu terdapat 59 karyawan yang menunjukkan kategori tinggi dengan persentase sebesar 51 %, dan 20 karyawan yang menunjukkan kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 17,6 %. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori tinggi dalam mempersepsikan kepemimpinan autentik pemimpin tempat responden bekerja.

Tabel 12. Kategori Modal Psikologis

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 48$	0	0 %
Rendah	$48 \leq X \leq 72$	2	1,76 %
Sedang	$72 < X \leq 96$	13	11,40 %
Tinggi	$96 < X \leq 120$	71	62,28 %
Sangat Tinggi	$X > 120$	28	24,56 %
Jumlah		114	100 %

Berdasarkan tabel kategori modal psikologis di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat persentase yang menunjukkan kategori sangat rendah. Selanjutnya terdapat 2 karyawan yang menunjukkan kategori rendah dengan persentase sebesar 1,76 %, dan 13 karyawan yang menunjukkan kategori sedang dengan persentase sebesar 11,40 %. Selain itu terdapat 71 karyawan yang menunjukkan kategori tinggi dengan persentase sebesar 62,28 %, dan 28 karyawan yang menunjukkan kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 24,56 %. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori tinggi dalam mempersepsikan modal psikologis dalam diri responden.

3. Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat peneliti sebelumnya terbukti, peneliti perlu melakukan uji asumsi. Uji asumsi tersebut dilakukan dengan menggunakan program *SPSS (Statistical Package for the Social Science)* versi 17.0 melalui dua tahapan, yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji normalitas adalah Teknik *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*. Kaidah uji asumsi dalam penelitian ini adalah apabila $p > 0,05$ maka sebaran data terdistribusi normal, kemudian apabila $p < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa sebaran data terdistribusi tidak normal.

Tabel 13. Hasil Analisis Sebaran Data

Variabel	Koofisien K-SZ	Koofisien Signifikansi (p)	Keterangan
Perilaku Kerja Inovatif	1,314	0,063	Normal
Kepemimpinan Autentik	0,734	0,654	Normal
Psychological Capital	0,608	0,854	Normal

Uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel perilaku kerja inovatif adalah $p = 0,063$ dengan nilai K-SZ = 1,314. Variabel kepemimpinan autentik menunjukkan nilai signifikansi atau $p = 0,654$ dengan nilai K-SZ = 0,734. Sedangkan variabel *psychological capital* menunjukkan nilai signifikansi atau $p = 0,854$ dengan nilai K-SZ = 0,608. Berdasarkan ketiga variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi atau $p > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan autentik, variabel *psychological capital*, maupun variabel perilaku kerja inovatif memiliki sebaran data yang terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linieritas hubungan antara kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif, linieritas hubungan antara *psychological capital* dengan perilaku kerja inovatif, maupun kepemimpinan autentik dengan *psychological capital*. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji linieritas adalah Teknik *Compare Means*. Kaidah uji linearitas yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi *linierity* kurang dari 0,05 atau $p < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat linieritas hubungan antara variabel *independent* dengan variabel

dependent. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi *linierity* lebih besar dari 0,05 atau $p > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat linieritas hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Table 14. Hasil Analisis Linieritas

Variabel	Koofisien F	Koofisien Signifikansi (p)	Keterangan
Kepemimpinan Autentik dengan Perilaku Kerja Inovatif	<i>Linierity</i> 16,622	0,000	Linier
Modal Psikologis dengan Perilaku Kerja Inovatif	<i>Linierity</i> 97,183	0,000	Linier

Uji linieritas di atas menunjukkan adanya hubungan yang linier antara kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif dengan nilai signifikansi *linierity* adalah $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan nilai $F = 16,622$. Selanjutnya juga terdapat hubungan yang linier antara modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan nilai $F = 97,183$.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilakukan setelah selesai melakukan uji asumsi yaitu linieritas dan normalitas. Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan diketahui bahwa seluruh data memiliki sebaran data normal dan memiliki hubungan yang linier. Teknik pengujian hipotesis yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis regresi. Kaidah pengujian analisis regresi adalah tidak terdapat hubungan antara variabel bebas atau disebut dengan multikolonierita, selain itu apabila signifikansi kedua variabel bebas atau $p < 0,05$ maka kedua variabel bebas tersebut menjadi prediktor variabel tergantung. Selanjutnya terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel

tergantung dengan kaidah yaitu apabila nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05 atau $p > 0,05$ maka tidak terdapat korelasi antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Sebaliknya apabila nilai signifikansi korelasi lebih kecil dari 0,05 atau $p < 0,05$ maka terdapat korelasi antara variabel bebas dengan variabel tergantung.

Tabel 15. Hasil Analisis Uji Hipotesis Antara Variabel Bebas

Variabel	R	R ²	Signifikansi
Kepemimpinan Autentik dan Modal Psikologis	0.656	0.420	0,000

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari probabilitas 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik dan modal psikologis berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, dengan kata lain variabel kepemimpinan autentik dan variabel modal psikologis menjadi prediktor bagi variabel perilaku kerja inovatif. Hasil di atas juga menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi atau R sebesar 0.656 dan nilai koefisien determinan atau R² sebesar 0.430, hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik dan modal psikologis berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 42 %.

Tabel 16. Hasil Analisis Uji Hipotesis Antara Variabel Bebas dan Tergantung

Variabel	Koefisien Korelasi Pearson (r)	Koefisien Determinansi (r ²)	Koefisien Signifikan (p)	Keterangan
Kepemimpinan Autentik dengan Perilaku Kerja Inovatif	0,329	0,108	0,000	Signifikan
Modal Psikologis dengan Perilaku Kerja Inovatif	0,655	0,429	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas kepemimpinan autentik dan perilaku kerja inovatif memiliki nilai koefisien korelasi atau r sebesar 0.329, dan koefisien determinasi atau r^2 sebesar 0.108 dengan signifikansi atau p sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif. Korelasi positif antara kepemimpinan autentik dan perilaku kerja inovatif dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi kepemimpinan autentik maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif, dan sebaliknya. Sedangkan pada variabel modal psikologis dan perilaku kerja inovatif memiliki nilai koefisien korelasi atau r sebesar 0.655, dan koefisien determinasi atau r^2 sebesar 0.429 dengan signifikansi atau p sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif. Korelasi positif antara modal psikologis dan perilaku kerja inovatif dapat diartikan bahwa semakin tinggi modal psikologis dalam diri individu maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif, dan sebaliknya.

D. Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa sebaran data terdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier antara kepemimpinan autentik dengan modal psikologis, kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif, dan modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan hasil tersebut maka peneliti menggunakan teknik analisis Regresi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi atau R

sebesar 0.656 dan nilai koefisien determinan atau R^2 sebesar 0.420, hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik dan modal psikologis berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 42 %. Hasil analisis data juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga kepemimpinan autentik dan modal psikologis menjadi prediktor bagi variabel perilaku kerja inovatif.

Selanjutnya hasil signifikansi korelasi dari kepemimpinan autentik dan perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien determinasi (r^2) yaitu 0,108, sehingga terdapat hubungan linier antara kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif. Selain itu hasil signifikansi korelasi dari modal psikologis dan perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien determinasi (r^2) yaitu 0,429, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diketahui bahwa kepemimpinan autentik dan modal psikologis berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif sebesar 42 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat persamaan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan autentik dan modal psikologis akan menjadi prediktor yang signifikan bagi perilaku kerja inovatif. Selanjutnya kepemimpinan autentik akan berkorelasi positif dengan perilaku kerja inovatif, dan modal psikologis akan berkorelasi positif dengan perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan autentik memberikan sumbangan sebesar 10,8 % terhadap perilaku kerja inovatif, sedangkan modal psikologis memberikan

sumbangan sebesar 42,9% terhadap perilaku kerja inovatif. Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik dan modal psikologis menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif akan muncul apabila terdapat pemimpin yang autentik dan memiliki modal psikologis pada diri karyawan.

Hubungan positif antara kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Avolio, Gardner, Walumba, Luthans, dan May (Andiyasari & Pitaloka, 2010) kepemimpinan autentik mampu meningkatkan kepuasan bawahan serta memperkuat identitas yang dimiliki oleh bawahan secara positif terhadap organisasi. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa pemimpin yang autentik mampu meningkatkan dan menumbuhkan kepuasan dan kepercayaan diri karyawan, dimana kepuasan karyawan terhadap perilaku pemimpin kepada karyawan mampu menimbulkan perilaku timbal balik dari karyawan terhadap pemimpin maupun terhadap karyawan. Timbal balik tersebut dapat berupa perilaku positif seperti termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta memunculkan dan mengembangkan perilaku inovatif.

Hal tersebut terbukti dalam penelitian ini, dimana dengan pemimpin yang autentik maka karyawan akan memunculkan perilaku inovatif seperti memperbaiki cara-cara pelaksanaan tugas, memunculkan ide atau teknik kerja baru untuk meningkatkan kualitas, mencari alternatif solusi untuk menyelesaikan permasalahan, mampu menarik simpati anggota organisasi lain untuk mendukung metode atau inovasi yang sedang dibuat, mampu

mengaplikasikan inovasi baru tersebut dalam dunia kerja, dan mampu memkomersilkan hasil inovasi tersebut.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, saat *briefing* di pagi hari, kepala divisi tampak melakukan evaluasi kerja pada hari sebelumnya, kemudian membagi sales dalam beberapa kelompok. Kemudian sales tersebut melakukan diskusi kelompok untuk menyelesaikan permasalahan sebelumnya di lapangan serta mencari solusi untuk mengatasi hal tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan menunjukkan perilaku inovatif pada aspek *idea generation* yaitu perilaku pemunculan ide, gagasan, konsep untuk mengatasi permasalahan atau untuk meningkatkan kinerja dengan tujuan pengembangan. Hal tersebut juga dibuktikan dengan hasil analisis data yang menunjukkan kepemimpinan autentik berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 51 %, dan diikuti dengan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif karyawan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 57,02 %.

Uraian di atas juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2014) yang mengatakan bahwa motivasi mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif, motivasi akan meningkatkan ketertarikan karyawan pada pekerjaan, selain itu motivasi merupakan alat untuk mengaktifkan kemampuan tertentu dalam mencapai kinerja dan merupakan alat untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki agar dapat menguasai tugas-tugas pada masa yang akan datang. Selain itu juga sejalan dengan penelitian Fajrianthi dan Kresnandito (2012), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan

transformasional dengan perilaku inovatif. Kepemimpinan transformasional merupakan bagian dari kepemimpinan autentik. Avolio (Haryokusumo, 2016) menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik merupakan gabungan dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan etis. Dengan demikian kepemimpinan autentik akan berhubungan dengan perilaku kerja inovatif.

Selanjutnya hubungan positif antara modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Luthan, dkk (2007) yang mengungkapkan bahwa modal psikologis dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari penyelesaian dan pemunculan alternatif solusi untuk mengatasi permasalahan. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat dari Osiqweh (Nurfaizal, 2016) yang menyatakan bahwa dimensi-dimensi dalam modal psikologis apabila dikembangkan secara optimal akan mampu mengoptimalkan potensi positif yang dimiliki individu sehingga bisa membantu kinerja individu maupun organisasi.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa dengan adanya potensi positif dalam diri seperti *self-efficacy* (efikasi diri), *hope* (harapan), *optimism* (optimisme), dan *resiliency* (resiliensi) akan mampu membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja serta mampu menumbuhkan perilaku inovatif yang didukung oleh sikap optimisme dan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas yang sedang dihadapi. Hal tersebut terbukti dalam penelitian ini dimana karyawan yang merasa percaya diri bahwa dia memiliki potensi dalam diri untuk dikembangkan maka akan termotivasi untuk

menunjukkan potensi tersebut, sehingga hal tersebut akan memunculkan perilaku inovatif pada diri karyawan tersebut. Selain itu karyawan dalam penelitian ini juga menunjukkan sikap optimisme, hal tersebut dibuktikan dengan karyawan merasa optimis bahwa karyawan tersebut mampu untuk menyelesaikan tugas dan percaya bahwa ada banyak jalan yang dapat dilakukan untuk mencapai tugas tersebut.

Hal tersebut membuktikan bahwa dengan adanya sikap optimisme dalam diri karyawan maka akan meningkatkan motivasi karyawan untuk menemukan solusi untuk mengatasi kesulitan, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki perilaku kerja inovatif. Hal lain yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki perilaku kerja inovatif adalah karyawan merasa dapat menangani permasalahan yang sedang dihadapi, perasaan mampu tersebut dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuannya dan memunculkan ide-ide baru untuk menyelesaikan tugas yang sedang dihadapi. Hal tersebut juga dibuktikan dengan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa modal psikologis pada diri karyawan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 62,28 %, dan diikuti dengan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif karyawan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 57,02 %.

Uraian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih, Prasetyo, dan Prihatsanti (2016) yang menjelaskan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif di

tempat kerja yaitu semakin tinggi individu memiliki modal psikologis dalam dirinya maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang akan dimunculkan.

Berdasarkan hasil wawancara tambahan yang telah dilakukan kepada salah satu karyawan otomotif ditemukan bahwa dalam pelaksanaan tugas karyawan tersebut melakukan inovasi kerja. Karyawan tersebut mengatakan bahwa dalam pelaksanaan tugas sering melakukan eksperimen pembuatan alat kerja baru, seperti pembuatan treker yang berguna untuk memasang komponen lebih presisi dan cepat, karyawan juga mengatakan bahwa eksperimen tersebut dilakukan bersama dua orang karyawan lain.

Selain itu wawancara juga dilakukan kepada kepala bengkel, hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa kepala bengkel tersebut melakukan inovasi kerja. Kepala bengkel mengatakan bahwa promosi produk juga dilakukan di luar kantor, seperti melakukan *service* di tempat. Kepala bengkel mengatakan bahwa beliau mendatangi kantor-kantor dan rumah-rumah warga, hal itu dilakukan untuk menarik perhatian konsumen, dengan konsumen tidak perlu datang ke tempat *service*. Menurut kepala bengkel promosi dapat cepat menyebar ke warga lain, sehingga semakin banyak yang akan melakukan *service* kendaraan. Selain itu kepala bengkel juga mengatakan bahwa kebanyakan kepala bengkel lain tidak melakukan hal yang dilakukannya, kebanyakan dari kepala bengkel lain hanya menunggu konsumen datang ke bengkel untuk *service*.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti, yaitu kepemimpinan autentik dan modal

psikologis menjadi prediktor bagi perilaku kerja inovatif. Selanjutnya kepemimpinan autentik memiliki hubungan positif dengan perilaku inovatif, dan modal psikologis memiliki hubungan positif dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan. Penerapan kepemimpinan autentik dan modal psikologis secara efektif dapat meningkatkan perilaku inovatif pada karyawan.

Dalam pelaksanaan pengambilan data penelitian terdapat beberapa hambatan yang dialami oleh peneliti yaitu sulitnya akses untuk melakukan penelitian, penelitian baru dapat dilakukan sekitar dua bulan setelah perizinan untuk melakukan penelitian diberikan kepada perusahaan. Selain itu kendala yang dialami adalah kesulitan menentukan waktu yang tepat untuk membagikan kuisioner kepada karyawan, hal tersebut dikarenakan kesibukan karyawan di dalam perusahaan. Selain itu kendala yang terjadi pada penelitian ini adalah beberapa kuisioner yang tidak dikembalikan oleh karyawan, hal tersebut diduga karena kesibukan karyawan, sehingga terjadi kelalaian.

Penelitian ini memiliki kekurangan yaitu sekitar 30 karyawan dari 114 karyawan melakukan pengisian kuisioner tanpa pengawasan dan arahan dari peneliti, hal tersebut juga dikarenakan kesibukan karyawan, dan juga penolakan dari karyawan tersebut untuk ditunggu dalam pengisian kuisioner. Sehingga peneliti menitipkan kuisioner tersebut kepada general administrasi untuk kemudian dibagikan kepada karyawan yang menolak untuk mengisi kuisioner secara langsung. Dengan demikian peneliti melakukan kunjungan rutin selama dua minggu dengan jangka waktu dua hari sekali untuk melakukan pengecekan dan pengambilan kuisioner yang telah terkumpul.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik dan modal psikologis berpengaruh dan mampu menjadi prediktor terhadap perilaku kerja inovatif karyawan sebesar 42 %. Selanjutnya terdapat korelasi positif antara kepemimpinan autentik dengan perilaku kerja inovatif karyawan, serta korelasi positif antara modal psikologis dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kepemimpinan autentik atasan maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap modal psikologis yang dimilikinya maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.

B. SARAN

1. Bagi Karyawan dan Institusi Terkait

Diharapkan kepada perusahaan untuk semakin meningkatkan inovasi kerja, salah satunya dengan melakukan pengelolaan modal psikologis pada karyawan, dengan cara memfasilitasi karyawan untuk berkinerja melalui program pelatihan atau program pengembangan kerja. Selain itu dapat dilakukan dengan memberikan tugas yang menantang serta pemberian *reward*, sehingga akan meningkatkan resiliensi, harapan dan optimisme dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya diharapkan untuk mempertahankan kepemimpinan autentik pada seorang pemimpin, sehingga akan terus berdampak positif pada inovasi kerja karyawan. Dengan dimilikinya perilaku kerja inovatif pada karyawan maka karyawan tersebut akan meningkatkan kinerja, sehingga berdampak bagi kemajuan perusahaan dan mampu bersaing dengan kompetitor lain secara nasional maupun internasional.

2. Bagi peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya melakukan persiapan jauh-jauh hari karena dalam penelitian ini diketahui bahwa untuk mendapatkan perizinan untuk melakukan penelitian membutuhkan waktu selama dua bulan. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya lebih intens dalam pengambilan data, sehingga pengumpulan data dapat dipercepat. Selanjutnya diharapkan menambah subjek penelitian, sehingga hasil yang didapatkan semakin valid dan semakin memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiyasari, A., Si, M., Pitaloka, A., & Si, M. (2010). Persepsi kepemimpinan otentik dan work engagement pada generasi x & y di indonesia. *Jurnal Universitas Paramadina*, 7(1), 371-388.
- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(3), 1801-1830.
- Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: measurement and validation. *EIM Business And Policy Research*, 1-27.
- Fajrianthi & Kresnandito, A. P. (2012). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(02), 96-102.
- Haryokusumo, D. (2016). Pengaruh kepemimpinan autentik pada emosi positif, kepercayaan dan harapan serta dampaknya pada komitmen organisasional. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(2), 13-31.
- Hayuningtyas, D. R. I., & Helmi, A. F. (2015). Peran kepemimpinan otentik terhadap work engagement dosen dengan efikasi diri sebagai mediator. *Gajah Mada Journal of Psychology*, 1 (3), 167-179.
- Kleysen, R.F., & Street, C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 1469-1930.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The influential factors of employees' innovative behavior and the management advices. *Journal of Service Science and Management*, 7(6), 446-450.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Michael, L. H., Hou, S. T., & Fan, H. L. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.

- Nurfaizal, Y. (2016). *Psychological capital kreatif creative psychological capital (crepsycap)*. *Pro Bisnis*, 9(2), 71-85.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan (studi kasus di pt. Bank danamon indonesia). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 81-96.
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 15(2), 19-32.
- Purba, S. (2009). Pengaruh budaya organisasi, modal intelektual, dan perilaku inovatif terhadap kinerja pemimpin jurusan di universitas negeri medan. *Kinerja: Journal of Business and Economics*, 13(2), 150-167.
- Ratnaningsih, I. Z., Prasetyo, A. R., & Prihatsanti, U. (2016). Predicting innovative behavior among employees in a manufacturing company: the role of psychological capital. *Anima Indonesian Psychological Journal*, 31(2), 84-90.
- Sari, A. N., & Ulfa, C. K. (2013). Perilaku inovasi karyawan ditinjau dari empat kuadran iklim organisasi. *Predicara*, 2(1), 1-7.
- Soebardi, R. (2012). Perilaku inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1), 57-74.
- Soegiastuti, J., & Haryanti, C. S. (2013). Model kinerja pemasaran usaha kecil dan menengah (ukm) di jawa tengah. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 56-68.
- Spiegalaere, S. D., Gyes, G. V., Tom, V. T., & Geert, V. H. (2012). Innovative work behavior: concept & measurement. *ISPIM*, 1-19.
- Sumarjaya, M. B. (2017). Pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja di hotel asana agung putra bali: *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4), 1846-1876.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pandawa). *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 553-550.
- Turek, A. W. (2012). Innovative work behavior and psychological capital—analysis of relationships. *Organizacja i Zarzadzanie: kwartalnik naukowy*, 3 (19), 71-88.

- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, *34*(1), 89-126.
- Widodo, W. (2014). Upaya peningkatan kinerja inovatif berbasis pola kerja cerdas dalam konteks teknologi informasi. *Journal of Technology Management*, *13*(2), 154-172.
- Yuan, F., & Woodman, R. (2010). Innovative behavior in the work place: the role of performance and image outcome expectitation. *Academy of Management Journal*, *53*(2), 323-342.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
SKALA *TRY OUT*



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

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bapak/Ibu/Saudara yang kami hormati, perkenankanlah kami menyampaikan rasa hormat dan senang bisa bersilaturahmi melalui kuesioner ini. Kuesioner ini bermaksud untuk mengetahui keadaan diri terkait pekerjaan yang Bapak/Ibu/Saudara jalani saat ini.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan tidak mempengaruhi penilaian kinerja, oleh karenanya Bapak/Ibu/Saudara tidak perlu ragu untuk menjawab. Semua jawaban adalah BENAR apabila mencerminkan keadaan yang Bapak/Ibu/Saudara alami. Kerahasiaan identitas dan jawaban dalam kuesioner ini dijamin dan dijunjung tinggi oleh etika akademik penelitian

Terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi dan kerjasama yang baik dalam pengisian kuesioner ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu/Saudara dengan kebaikan yang berlipat ganda dan penuh kemuliaan. *Aamiin.*

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dosen Pembimbing

Peneliti

Sus Budiharto S.Psi, M.Si, Psikolog

Arifah Nur Ismullah
Laila Noor Fajrianty

Identitas Diri

Nama/Inisial :
Usia :
Jenis Kelamin : Perempuan/laki-laki
Masa Kerja :
Unit Kerja :

SKALA I

Petunjuk :

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan mengenai persepsi Bapak/Ibu/Saudara terhadap atasan di tempat kerja. Bacalah setiap pernyataan, dan pilihlah salah satu jawaban dengan melingkari angka yang paling menggambarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara masing-masing dengan keterangan :

Tidak Pernah (TP)	Jarang (J)	Kadang- kadang (KK)	Sering (SR)	Selalu (SL)
0	1	2	3	4

No.	Pernyataan	TP	J	KK	SR	SL
1.	Atasan saya mengemukakan hal-hal yang dimaksud dengan jelas	0	1	2	3	4
2.	Atasan saya bersedia mengakui kesalahan yang telah dilakukannya	0	1	2	3	4
3.	Atasan saya mendorong setiap orang untuk mengemukakan gagasannya	0	1	2	3	4
4.	Atasan saya menyampaikan kebenaran, meskipun konsekuensinya berat	0	1	2	3	4
5.	Atasan saya mampu mengekspresikan emosi yang sesuai dengan perasaannya	0	1	2	3	4
6.	Tindakan-tindakan atasan saya konsisten dengan keyakinannya	0	1	2	3	4
7.	Atasan saya mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai hidup yang diyakininya	0	1	2	3	4
8.	Atasan saya meminta saya untuk memilih tindakan yang sesuai dengan hati nurani saya	0	1	2	3	4
9.	Atasan saya mengambil keputusan yang sulit berdasarkan standar moral yang tinggi	0	1	2	3	4
10.	Atasan saya menerima masukan dari berbagai sudut pandang yang mungkin mengusik posisinya	0	1	2	3	4
11.	Atasan saya mampu menganalisis data-data yang relevan sebelum mengambil keputusan	0	1	2	3	4
12.	Atasan saya memperhatikan dengan seksama sudut pandang yang berbeda sebelum mengambil keputusan	0	1	2	3	4
13.	Atasan saya mencari saran/masukan untuk	0	1	2	3	4

	meningkatkan interaksi dengan orang lain					
14.	Atasan saya mampu menjelaskan secara akurat pandangan orang lain terhadap kemampuan-kemampuannya	0	1	2	3	4
15.	Atasan saya menyadari kapan harus mengevaluasi kembali tindakannya pada masalah yang penting	0	1	2	3	4
16.	Atasan saya menyadari bahwa ucapan dan tindakan tertentu dapat memberikan dampak bagi orang lain	0	1	2	3	4

SKALA II

Petunjuk :

Berikut terdapat beberapa pernyataan mengenai persepsi Bapak/Ibu/Saudara di tempat kerja. Bacalah setiap pernyataan dan pilihlah jawaban dengan melingkari angka yang paling menggambarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara masing-masing dengan keterangan :

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Agaka Tidak Setuju (ATS)	Agak Setuju (AS)	Setuju (S)	Sangat Setju (SS)
1	2	3	4	5	6

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Saya merasa percaya diri dalam menganalisa dan menemukan penyelesaian untuk problem jangka panjang	1	2	3	4	5	6
2.	Saya merasa percaya diri mewakili divisi saya dalam rapat dengan pimpinan	1	2	3	4	5	6
3.	Saya merasa percaya diri terlibat dalam diskusi mengenai strategi organisasi	1	2	3	4	5	6
4.	Saya merasa percaya diri membantu menentukan target/goal dalam bidang pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6
5.	Saya merasa percaya diri menghubungi pihak luar organisasi (misalnya pihak penyuplai, pelanggan) untuk mendiskusikan masalah-masalah	1	2	3	4	5	6
6.	Saya merasa percaya diri menyampaikan informasi pada rekan-rekan kerja saya	1	2	3	4	5	6
7.	Jika saya menemukan hambatan dalam pekerjaan saya, saya dapat memikirkan banyak cara penyelesaiannya	1	2	3	4	5	6
8.	Saat ini saya sedang bersemangat dalam mengejar target pekerjaan	1	2	3	4	5	6
9.	Ada banyak jalan keluar disekeliling setiap masalah	1	2	3	4	5	6
10.	Saat ini saya melihat diri saya cukup sukses dalam pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6

11.	Saya dapat memikirkan banyak jalan untuk mencapai tujuan pekerjaan saya saat ini	1	2	3	4	5	6
12.	Pada saat ini saya sedang memenuhi target pekerjaan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri	1	2	3	4	5	6
13.	Jika saya mengalami kemunduran dalam pekerjaan, saya sulit untuk pulih, kembali maju	1	2	3	4	5	6
14.	Saya biasanya mengatasi masalah pekerjaan dengan satu atau lain cara	1	2	3	4	5	6
15.	Saya dapat menjadi diri sendiri di pekerjaan, jika saya harus melakukannya	1	2	3	4	5	6
16.	Saya biasanya menangani hal-hal yang menegangkan di tempat kerja, tanpa menjadi terlalu emosional	1	2	3	4	5	6
17.	Saya biasanya dapat mengatasi masa-masa sulit dalam pekerjaan karena saya telah mengalami kesulitan sebelumnya	1	2	3	4	5	6
18.	Di pekerjaan ini saya merasa dapat menangani beberapa hal sekaligus	1	2	3	4	5	6
19.	Jika terjadi hal-hal tidak pasti bagi saya dalam pekerjaan, saya biasanya mengharapkan yang terbaik	1	2	3	4	5	6
20.	Kalau ada kemungkinan gagal dalam pekerjaan, saya akan gagal	1	2	3	4	5	6
21.	Saya selalu melihat sisi positif mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6
22.	Saya optimis mengenai apa yang akan terjadi pada saya dimasa depan yang berkaitan dengan pekerjaan	1	2	3	4	5	6
23.	Dalam pekerjaan ini, hal-hal tidak pernah terwujud sesuai dengan yang saya inginkan	1	2	3	4	5	6
24.	Saya memandang pekerjaan ini seolah-olah saya mempunyai harapan ditengah-tengah kesulitan	1	2	3	4	5	6

SKALA III

Petunjuk :

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan mengenai kondisi Bapak/Ibu/Saudara di tempat kerja. Bacalah pernyataan dan pilihlah jawaban dengan melingkari angka yang paling menggambarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara masing-masing dengan keterangan :

Sangat Tidak Sesuai (STS)	Tidak Sesuai (TS)	Netral (N)	Sesuai (S)	Sangat Sesuai (SS)
1	2	3	4	5

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memberi perhatian pada masalah-masalah penting yang bukan menjadi bagian dari rutinitas pekerjaan sehari-hari	1	2	3	4	5
2.	Saya memikirkan cara-cara untuk memperbaiki pelaksanaan tugas	1	2	3	4	5
3.	Saya mencari metode/teknik kerja baru, atau instrumen kerja baru	1	2	3	4	5
4.	Saya menemukan alternatif solusi yang orisinal untuk mengatasi masalah	1	2	3	4	5
5.	Saya menemukan cara-cara baru untuk menjalankan tugas	1	2	3	4	5
6.	Saya mampu membuat rekan kerja dan atasan menjadi antusias dengan ide baru yang saya usulkan	1	2	3	4	5
7.	Saya berusaha meyakinkan rekan kerja dan atasan untuk mendukung ide baru yang saya usulkan	1	2	3	4	5
8.	Saya mampu mengaplikasikan ide baru yang inovatif dalam pelaksanaan tugas	1	2	3	4	5
9.	Saya turut berkontribusi dalam penerapan ide baru yang inovatif	1	2	3	4	5
10.	Saya menawarkan hasil pengembangan ide baru yang inovatif kepada orang lain	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA *TRY OUT*

SKALA 1

KEPEMIMPINAN AUTENTIK

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	total
1	4	2	4	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	45
2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	39
3	4	2	3	3	4	3	2	2	0	0	2	4	2	3	3	3	40
4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	57
5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	58
6	4	3	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	46
7	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	48
8	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	4	4	53
9	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	47
10	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	54
11	4	4	4	4	0	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
12	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	46
13	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	42
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
15	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	49
16	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	38
17	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	38
18	2	2	3	3	4	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	4	42
19	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	29
20	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	49
21	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	44
22	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	30
23	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	37

24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	62
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
28	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	32
29	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	27
30	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	1	37
31	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	42
32	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
33	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
34	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	0	36
35	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	0	36
36	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	1	3	3	53
37	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	58
38	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	43
39	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
40	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	53
41	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	48
42	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	46
43	4	2	3	1	3	3	1	2	1	3	4	2	3	2	2	2	38
44	3	2	2	1	3	3	2	1	0	4	4	3	2	1	3	2	36
45	4	2	1	2	3	2	1	4	2	2	1	3	1	2	3	2	35
46	3	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	4	4	3	3	4	42
47	1	1	2	1	1	3	2	4	1	2	1	2	3	1	3	4	32
48	1	2	3	1	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	41
49	2	1	3	1	0	3	3	2	3	3	2	3	2	1	4	3	36
50	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	1	2	41

51	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	50
52	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46
53	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	47
54	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
56	0	0	2	3	3	1	3	1	1	0	3	3	1	0	3	1	25
57	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	40
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
59	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	52
60	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	1	4	3	2	1	4	45
61	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	48

SKALA II

PSYCHOLOGICAL CAPITAL

subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	total	
1	6	6	6	6	6	6	6	5	6	3	6	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	133
2	4	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	132
3	5	4	5	5	2	5	5	5	6	2	5	2	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	3	4	100	
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	114	
5	6	1	6	6	6	6	2	6	6	6	6	4	6	1	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	126	
6	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	117	
7	5	5	6	5	5	6	5	6	6	5	5	5	4	5	5	5	6	5	6	5	5	6	5	5	126	
8	6	5	5	4	6	6	5	6	6	2	5	4	3	6	6	4	5	5	4	4	6	6	4	6	119	
9	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	6	5	5	2	5	110	
10	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	107	
11	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	129
12	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	6	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	3	2	105
13	4	4	4	5	5	5	5	5	6	5	6	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	3	111	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	111	
15	6	5	6	6	6	5	6	6	6	4	5	5	2	5	6	4	4	5	5	5	5	5	5	4	121	
16	5	5	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	4	125
17	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	6	4	5	6	6	5	5	5	5	5	4	5	4	4	119
18	3	2	5	6	6	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	111	
19	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	109	
20	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	96	
21	4	4	4	4	5	5	4	4	6	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	105	
22	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	109	
23	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	98	

24	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	139	
25	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	139	
26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	98	
27	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	1	6	6	1	6	129	
28	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	103	
29	2	4	4	5	5	5	5	6	6	2	4	2	5	5	5	4	5	5	6	5	5	4	4	3	106
30	4	3	3	4	3	4	4	6	6	6	6	6	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	105
31	2	2	2	2	3	3	2	2	2	5	5	4	6	1	3	3	4	4	4	5	2	3	4	3	76
32	5	5	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	2	5	127
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	111
34	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	137
35	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	132
36	4	2	3	4	3	5	2	6	6	4	4	6	3	4	2	2	1	2	5	3	6	6	3	2	88
37	6	5	5	6	5	6	5	6	6	5	6	6	2	6	6	6	5	5	5	1	5	6	1	6	121
38	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	107
39	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	4	106
40	5	5	6	6	4	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	5	6	5	5	3	4	129
41	6	5	5	5	6	6	3	6	5	6	4	5	6	4	6	5	6	4	6	6	6	6	5	4	126
42	5	5	4	5	5	5	6	6	6	4	2	4	5	6	6	6	5	5	6	6	6	5	2	1	116
43	4	5	3	4	2	3	4	6	5	2	3	4	6	2	3	6	6	3	5	6	5	5	3	2	97
44	6	3	4	3	5	3	4	5	4	2	3	3	5	5	4	5	3	2	5	1	5	4	3	3	90
45	6	3	3	4	5	5	5	6	5	5	4	3	3	2	6	5	2	3	5	6	3	5	3	1	98
46	5	5	4	5	4	5	6	5	5	3	4	3	5	3	6	4	4	3	5	5	5	6	3	3	106
47	6	3	4	4	5	6	5	6	6	5	4	5	6	4	6	5	3	4	6	6	6	6	2	4	117
48	5	5	4	3	4	5	5	6	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	3	3	105
49	4	3	5	5	4	5	4	5	6	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	107
50	4	5	4	5	5	4	3	5	6	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	6	6	2	110

51	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	119
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	6	6	6	2	5	5	2	5	117
53	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	108	
54	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	111
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	111
56	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	5	5	6	2	2	67
57	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	108
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	2	5	110
59	5	5	5	5	6	6	6	6	6	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	5	5	2	124
60	5	5	5	5	6	4	4	6	6	5	4	5	5	5	4	4	6	6	5	5	6	5	4	4	119
61	5	5	6	6	6	6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	119

SKALA III
PERILAKU KERJA INOVATIF

subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	total
1	3	5	4	4	4	4	3	4	5	3	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	29
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	41
9	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
10	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
13	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	35
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33
16	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	37
17	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35
18	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34
19	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	33
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	32

24	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
25	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
26	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
29	2	4	3	4	4	4	4	5	3	3	36
30	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34
31	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	34
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
35	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
36	3	4	4	2	2	2	5	3	3	2	30
37	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
38	4	2	4	2	3	3	3	4	3	4	32
39	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	41
40	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	40
41	3	5	5	5	5	4	3	3	4	3	40
42	4	4	5	4	3	3	4	3	5	3	38
43	2	3	4	5	4	3	3	4	3	4	35
44	5	4	3	3	3	4	2	3	3	4	34
45	2	3	3	5	3	2	4	4	3	2	31
46	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	39
47	3	5	4	3	5	4	4	3	5	5	41
48	3	4	3	5	4	3	5	4	3	4	38
49	2	4	3	4	5	4	5	3	4	3	37
50	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	35
51	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
52	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
53	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	39

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS DATA *TRY OUT*

1. SKALA KEPEMIMPINAN AUTENTIK

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	98.4
	Excluded ^a	1	1.6
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.906	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Atasan saya mengemukakan hal-hal yang dimaksud dengan jelas	2.85	1.062	61
Atasan saya bersedia mengakui kesalahan yang telah dilakukannya	2.38	.934	61
Atasan saya mendorong setiap orang untuk mengemukakan gagasannya	2.95	.784	61
Atasan saya menyampaikan kebenaran, meskipun konsekuensinya berat	2.74	.929	61

Atasan saya mampu mengekspresikan emosi yang sesuai dengan perasaannya	2.85	.980	61
Tindakan-tindakan atasan saya konsisten dengan keyakinannya	2.80	.813	61
Atasan saya mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai hidup yang diyakininya	2.79	.897	61
Atasan saya meminta saya untuk memilih tindakan yang sesuai dengan hati nurani saya	2.57	.903	61
Atasan saya mengambil keputusan yang sulit berdasarkan standar moral yang tinggi	2.67	.926	61
Atasan saya menerima masukan dari berbagai sudut pandang yang mungkin mengusik posisinya	2.59	.938	61
Atasan saya mampu menganalisis data-data yang relevan sebelum mengambil keputusan	2.90	.831	61
Atasan saya memperhatikan dengan seksama sudut pandang yang berbeda sebelum mengambil keputusan	3.02	.741	61
Atasan saya mencari saran/masukan untuk meningkatkan interaksi dengan orang lain	2.85	.872	61

Atasan saya mampu menjelaskan secara akurat pandangan orang lain terhadap kemampuan-kemampuannya	2.69	.923	61
Atasan saya menyadari kapan harus mengevaluasi kembali tindakannya pada masalah yang penting	2.97	.816	61
Atasan saya menyadari bahwa ucapan dan tindakan tertentu dapat memberikan dampak bagi orang lain	2.79	.985	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Atasan saya mengemukakan hal-hal yang dimaksud dengan jelas	41.56	72.884	.588	.700	.898
Atasan saya bersedia mengakui kesalahan yang telah dilakukannya	42.03	73.132	.668	.633	.895
Atasan saya mendorong setiap orang untuk mengemukakan gagasannya	41.46	74.652	.695	.663	.894
Atasan saya menyampaikan kebenaran, meskipun konsekuensinya berat	41.67	73.624	.639	.581	.896

Atasan saya mampu mengekspresikan emosi yang sesuai dengan perasaannya	41.56	76.717	.408	.297	.904
Tindakan-tindakan atasan saya konsisten dengan keyakinannya	41.61	74.576	.673	.621	.895
Atasan saya mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai hidup yang diyakininya	41.62	76.439	.474	.493	.901
Atasan saya meminta saya untuk memilih tindakan yang sesuai dengan hati nurani saya	41.84	76.606	.459	.373	.902
Atasan saya mengambil keputusan yang sulit berdasarkan standar moral yang tinggi	41.74	75.130	.541	.538	.899
Atasan saya menerima masukan dari berbagai sudut pandang yang mungkin mengusik posisinya	41.82	75.150	.532	.597	.899
Atasan saya mampu menganalisis data-data yang relevan sebelum mengambil keputusan	41.51	76.321	.528	.567	.899
Atasan saya memperhatikan dengan seksama sudut pandang yang berbeda sebelum mengambil keputusan	41.39	76.209	.612	.506	.897
Atasan saya mencari saran/masukan untuk meningkatkan interaksi dengan orang lain	41.56	72.284	.784	.724	.891

Atasan saya mampu menjelaskan secara akurat pandangan orang lain terhadap kemampuan-kemampuannya	41.72	73.171	.675	.540	.894
Atasan saya menyadari kapan harus mengevaluasi kembali tindakannya pada masalah yang penting	41.44	76.851	.501	.488	.900
Atasan saya menyadari bahwa ucapan dan tindakan tertentu dapat memberikan dampak bagi orang lain	41.62	74.705	.529	.486	.900

2. SKALA Psychological Capital

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	98.4
	Excluded ^a	1	1.6
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.898	.915	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya merasa percaya diri dalam menganalisa dan menemukan penyelesaian untuk problem jangka panjang	4.77	.956	61
Saya merasa percaya diri mewakili divisi saya dalam rapat dengan pimpinan	4.30	1.085	61
Saya merasa percaya diri terlibat dalam diskusi mengenai strategi organisasi	4.62	1.019	61
Saya merasa percaya diri membantu menentukan target/goal dalam bidang pekerjaan saya	4.79	.951	61
Saya merasa percaya diri menghubungi pihak luar organisasi (misalnya pihak penyuplai, pelanggan) untuk mendiskusikan masalah-masalah	4.87	.991	61
Saya merasa percaya diri menyampaikan informasi pada rekan-rekan kerja saya	5.10	.870	61
Jika saya menemukan hambatan dalam pekerjaan saya, saya dapat memikirkan banyak cara penyelesaiannya	4.75	1.043	61
Saat ini saya sedang bersemangat dalam mengejar target pekerjaan	5.25	.943	61
Ada banyak jalan keluar disekeliling setiap masalah	5.25	.907	61
Saat ini saya melihat diri saya cukup sukses dalam pekerjaan saya	4.38	1.213	61

Saya dapat memikirkan banyak jalan untuk mencapai tujuan pekerjaan saya saat ini	4.79	.968	61
Pada saat ini saya sedang memenuhi target pekerjaan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri	4.66	1.138	61
Jika saya mengalami kemunduran dalam pekerjaan, saya sulit untuk pulih, kembali maju	4.03	1.472	61
Saya biasanya mengatasi masalah pekerjaan dengan satu atau lain cara	4.66	1.109	61
Saya dapat menjadi diri sendiri dipekerjaan, jika saya harus melakukannya	5.05	.884	61
Saya biasanya menangani hal-hal yang menegangkan di tempat kerja, tanpa menjadi terlalu emosional	4.62	1.067	61
Saya biasanya dapat mengatasi masa-masa sulit dalam pekerjaan karena saya telah mengalami kesulitan sebelumnya	4.82	1.008	61
Di pekerjaan ini saya merasa dapat menangani beberapa hal sekaligus	4.61	1.021	61
Jika terjadi hal-hal tidak pasti bagi saya dalam pekerjaan, saya biasanya mengharapkan yang terbaik	5.05	.740	61
Kalau ada kemungkinan gagal dalam pekerjaan, saya akan gagal	4.48	1.501	61
Saya selalu melihat sisi positif mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya	5.10	.790	61

Saya optimis mengenai apa yang akan terjadi pada saya dimasa depan yang berkaitan dengan pekerjaan	5.08	.822	61
Dalam pekerjaan ini, hal-hal tidak pernah terwujud sesuai dengan yang saya inginkan	3.62	1.380	61
Saya memandang pekerjaan ini seolah-olah saya mempunyai harapan ditengah-tengah kesulitan	4.02	1.396	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya merasa percaya diri dalam menganalisa dan menemukan penyelesaian untuk problem jangka panjang	107.87	185.683	.461	.758	.895
Saya merasa percaya diri mewakili divisi saya dalam rapat dengan pimpinan	108.34	181.930	.529	.734	.894
Saya merasa percaya diri terlibat dalam diskusi mengenai strategi organisasi	108.02	176.550	.776	.882	.888
Saya merasa percaya diri membantu menentukan target/goal dalam bidang pekerjaan saya	107.85	178.161	.770	.843	.889

Saya merasa percaya diri menghubungi pihak luar organisasi (misalnya pihak penyuplai, pelanggan) untuk mendiskusikan masalah-masalah	107.77	180.413	.646	.687	.891
Saya merasa percaya diri menyampaikan informasi pada rekan-rekan kerja saya	107.54	179.486	.788	.795	.889
Jika saya menemukan hambatan dalam pekerjaan saya, saya dapat memikirkan banyak cara penyelesaiannya	107.89	181.270	.578	.785	.893
Saat ini saya sedang bersemangat dalam mengejar target pekerjaan	107.39	181.209	.650	.743	.891
Ada banyak jalan keluar disekeliling setiap masalah	107.39	181.476	.667	.777	.891
Saat ini saya melihat diri saya cukup sukses dalam pekerjaan saya	108.26	186.397	.324	.731	.899
Saya dapat memikirkan banyak jalan untuk mencapai tujuan pekerjaan saya saat ini	107.85	181.661	.613	.658	.892
Pada saat ini saya sedang memenuhi target pekerjaan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri	107.98	185.716	.373	.717	.897

Jika saya mengalami kemunduran dalam pekerjaan, saya sulit untuk pulih, kembali maju	108.61	191.743	.115	.463	.907
Saya biasanya mengatasi masalah pekerjaan dengan satu atau lain cara	107.98	183.150	.474	.704	.895
Saya dapat menjadi diri sendiri dipekerjaan, jika saya harus melakukannya	107.59	181.679	.678	.787	.891
Saya biasanya menangani hal-hal yang menegangkan di tempat kerja, tanpa menjadi terlalu emosional	108.02	181.183	.567	.734	.893
Saya biasanya dapat mengatasi masa-masa sulit dalam pekerjaan karena saya telah mengalami kesulitan sebelumnya	107.82	180.984	.612	.805	.892
Di pekerjaan ini saya merasa dapat menangani beberapa hal sekaligus	108.03	177.299	.745	.819	.889
Jika terjadi hal-hal tidak pasti bagi saya dalam pekerjaan, saya biasanya mengharapkan yang terbaik	107.59	187.146	.539	.531	.894

Kalau ada kemungkinan gagal dalam pekerjaan, saya akan gagal	108.16	188.106	.200	.592	.905
Saya selalu melihat sisi positif mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya	107.54	185.319	.589	.821	.893
Saya optimis mengenai apa yang akan terjadi pada saya dimasa depan yang berkaitan dengan pekerjaan	107.56	187.717	.453	.780	.895
Dalam pekerjaan ini, hal-hal tidak pernah terwujud sesuai dengan yang saya inginkan	109.02	187.916	.232	.482	.902
Saya memandang pekerjaan ini seolah-olah saya mempunyai harapan ditengah-tengah kesulitan	108.62	184.639	.317	.512	.900

3. SKALA Perilaku Kerja Inovatif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	98.4
	Excluded ^a	1	1.6
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.859	.866	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya memberi perhatian pada masalah-masalah penting yang bukan menjadi bagian dari rutinitas pekerjaan sehari-hari	3.36	.895	61
Saya memikirkan cara-cara untuk memperbaiki pelaksanaan tugas	4.05	.669	61
Saya mencari metode/teknik kerja baru, atau instrumen kerja baru	3.98	.719	61
Saya menemukan alternatif solusi yang orisinil untuk mengatasi masalah	3.95	.784	61
Saya menemukan cara-cara baru untuk menjalankan tugas	3.87	.695	61
Saya mampu membuat rekan kerja dan atasan menjadi antusias dengan ide baru yang saya usulkan	3.59	.804	61
Saya berusaha meyakinkan rekan kerja dan atasan untuk mendukung ide baru yang saya usulkan	3.79	.755	61

Saya mampu mengaplikasikan ide baru yang inovatif dalam pelaksanaan tugas	3.72	.777	61
Saya turut berkontribusi dalam penerapan ide baru yang inovatif	3.85	.749	61
Saya menawarkan hasil pengembangan ide baru yang inovatif kepada orang lain	3.82	.785	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memberi perhatian pada masalah-masalah penting yang bukan menjadi bagian dari rutinitas pekerjaan sehari-hari	34.62	24.239	.088	.289	.890
Saya memikirkan cara-cara untuk memperbaiki pelaksanaan tugas	33.93	21.362	.648	.519	.840
Saya mencari metode/teknik kerja baru, atau instrumen kerja baru	34.00	21.433	.581	.371	.844
Saya menemukan alternatif solusi yang orisinil untuk mengatasi masalah	34.03	21.632	.490	.366	.852
Saya menemukan cara-cara baru untuk menjalankan tugas	34.11	21.570	.583	.554	.844

Saya mampu membuat rekan kerja dan atasan menjadi antusias dengan ide baru yang saya usulkan	34.39	19.576	.787	.688	.825
Saya berusaha meyakinkan rekan kerja dan atasan untuk mendukung ide baru yang saya usulkan	34.20	21.627	.515	.471	.850
Saya mampu mengaplikasikan ide baru yang inovatif dalam pelaksanaan tugas	34.26	20.363	.691	.569	.835
Saya turut berkontribusi dalam penerapan ide baru yang inovatif	34.13	20.083	.770	.651	.828
Saya menawarkan hasil pengembangan ide baru yang inovatif kepada orang lain	34.16	20.506	.660	.505	.837

LAMPIRAN 4
SKALA PENELITIAN SAHIH



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

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bapak/Ibu/Saudara yang kami hormati, perkenankanlah kami menyampaikan rasa hormat dan senang bisa bersilaturahmi melalui kuesioner ini. Kuesioner ini bermaksud untuk mengetahui keadaan diri terkait pekerjaan yang Bapak/Ibu/Saudara jalani saat ini.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan tidak mempengaruhi penilaian kinerja, oleh karenanya Bapak/Ibu/Saudara tidak perlu ragu untuk menjawab. Semua jawaban adalah BENAR apabila mencerminkan keadaan yang Bapak/Ibu/Saudara alami. Kerahasiaan identitas dan jawaban dalam kuesioner ini dijamin dan dijunjung tinggi oleh etika akademik penelitian

Terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi dan kerjasama yang baik dalam pengisian kuesioner ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu/Saudara dengan kebaikan yang berlipat ganda dan penuh kemuliaan. *Aamiin.*

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dosen Pembimbing

Peneliti

Sus Budiharto S.Psi, M.Si, Psikolog

Arifah Nur Ismullah
Laila Noor Fajrianty

Identitas Diri

Nama/Inisial :
Usia :
Jenis Kelamin : Perempuan/laki-laki
Masa Kerja :
Unit Kerja :

SKALA I

Petunjuk :

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan mengenai persepsi Bapak/Ibu/Saudara terhadap atasan di tempat kerja. Bacalah setiap pernyataan, dan pilihlah salah satu jawaban dengan melingkari angka yang paling menggambarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara masing-masing dengan keterangan :

Tidak Pernah (TP)	Jarang (J)	Kadang- kadang (KK)	Sering (SR)	Selalu (SL)
0	1	2	3	4

No.	Pernyataan	TP	J	KK	SR	SL
1.	Atasan saya mengemukakan hal-hal yang dimaksud dengan jelas	0	1	2	3	4
2.	Atasan saya bersedia mengakui kesalahan yang telah dilakukannya	0	1	2	3	4
3.	Atasan saya mendorong setiap orang untuk mengemukakan gagasannya	0	1	2	3	4
4.	Atasan saya menyampaikan kebenaran, meskipun konsekuensinya berat	0	1	2	3	4
5.	Atasan saya mampu mengekspresikan emosi yang sesuai dengan perasaannya	0	1	2	3	4
6.	Tindakan-tindakan atasan saya konsisten dengan keyakinannya	0	1	2	3	4
7.	Atasan saya mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai hidup yang diyakininya	0	1	2	3	4
8.	Atasan saya meminta saya untuk memilih tindakan yang sesuai dengan hati nurani saya	0	1	2	3	4
9.	Atasan saya mengambil keputusan yang sulit berdasarkan standar moral yang tinggi	0	1	2	3	4
10.	Atasan saya menerima masukan dari berbagai sudut pandang yang mungkin mengusik posisinya	0	1	2	3	4
11.	Atasan saya mampu menganalisis data-data yang relevan sebelum mengambil keputusan	0	1	2	3	4
12.	Atasan saya memperhatikan dengan seksama sudut pandang yang berbeda sebelum mengambil keputusan	0	1	2	3	4
13.	Atasan saya mencari saran/masukan untuk	0	1	2	3	4

	meningkatkan interaksi dengan orang lain					
14.	Atasan saya mampu menjelaskan secara akurat pandangan orang lain terhadap kemampuan-kemampuannya	0	1	2	3	4
15.	Atasan saya menyadari kapan harus mengevaluasi kembali tindakannya pada masalah yang penting	0	1	2	3	4
16.	Atasan saya menyadari bahwa ucapan dan tindakan tertentu dapat memberikan dampak bagi orang lain	0	1	2	3	4

SKALA II

Petunjuk :

Berikut terdapat beberapa pernyataan mengenai persepsi Bapak/Ibu/Saudara di tempat kerja. Bacalah setiap pernyataan dan pilihlah jawaban dengan melingkari angka yang paling menggambarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara masing-masing dengan keterangan :

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Agaka Tidak Setuju (ATS)	Agak Setuju (AS)	Setuju (S)	Sangat Setju (SS)
1	2	3	4	5	6

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Saya merasa percaya diri dalam menganalisa dan menemukan penyelesaian untuk problem jangka panjang	1	2	3	4	5	6
2.	Saya merasa percaya diri mewakili divisi saya dalam rapat dengan pimpinan	1	2	3	4	5	6
3.	Saya merasa percaya diri terlibat dalam diskusi mengenai strategi organisasi	1	2	3	4	5	6
4.	Saya merasa percaya diri membantu menentukan target/goal dalam bidang pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6
5.	Saya merasa percaya diri menghubungi pihak luar organisasi (misalnya pihak penyuplai, pelanggan) untuk mendiskusikan masalah-masalah	1	2	3	4	5	6
6.	Saya merasa percaya diri menyampaikan informasi pada rekan-rekan kerja saya	1	2	3	4	5	6
7.	Jika saya menemukan hambatan dalam pekerjaan saya, saya dapat memikirkan banyak cara penyelesaiannya	1	2	3	4	5	6
8.	Saat ini saya sedang bersemangat dalam mengejar target pekerjaan	1	2	3	4	5	6
9.	Ada banyak jalan keluar disekeliling setiap masalah	1	2	3	4	5	6
10.	Saat ini saya melihat diri saya cukup sukses dalam pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6

11.	Saya dapat memikirkan banyak jalan untuk mencapai tujuan pekerjaan saya saat ini	1	2	3	4	5	6
12.	Pada saat ini saya sedang memenuhi target pekerjaan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri	1	2	3	4	5	6
13.	Saya biasanya mengatasi masalah pekerjaan dengan satu atau lain cara	1	2	3	4	5	6
14.	Saya dapat menjadi diri sendiri di pekerjaan, jika saya harus melakukannya	1	2	3	4	5	6
15.	Saya biasanya menangani hal-hal yang menegangkan di tempat kerja, tanpa menjadi terlalu emosional	1	2	3	4	5	6
16.	Saya biasanya dapat mengatasi masa-masa sulit dalam pekerjaan karena saya telah mengalami kesulitan sebelumnya	1	2	3	4	5	6
17.	Di pekerjaan ini saya merasa dapat menangani beberapa hal sekaligus	1	2	3	4	5	6
18.	Jika terjadi hal-hal tidak pasti bagi saya dalam pekerjaan, saya biasanya mengharapkan yang terbaik	1	2	3	4	5	6
19.	Saya selalu melihat sisi positif mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6
20.	Saya optimis mengenai apa yang akan terjadi pada saya dimasa depan yang berkaitan dengan pekerjaan	1	2	3	4	5	6
21.	Saya memandang pekerjaan ini seolah-olah saya mempunyai harapan ditengah-tengah kesulitan	1	2	3	4	5	6

SKALA III

Petunjuk :

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan mengenai kondisi Bapak/Ibu/Saudara di tempat kerja. Bacalah pernyataan dan pilihlah jawaban dengan melingkari angka yang paling menggambarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara masing-masing dengan keterangan :

Sangat Tidak Sesuai (STS)	Tidak Sesuai (TS)	Netral (N)	Sesuai (S)	Sangat Sesuai (SS)
1	2	3	4	5

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memikirkan cara-cara untuk memperbaiki pelaksanaan tugas	1	2	3	4	5
2.	Saya mencari metode/teknik kerja baru, atau instrumen kerja baru	1	2	3	4	5
3.	Saya menemukan alternatif solusi yang orisinal untuk mengatasi masalah	1	2	3	4	5
4.	Saya menemukan cara-cara baru untuk menjalankan tugas	1	2	3	4	5
5.	Saya mampu membuat rekan kerja dan atasan menjadi antusias dengan ide baru yang saya usulkan	1	2	3	4	5
6.	Saya berusaha meyakinkan rekan kerja dan atasan untuk mendukung ide baru yang saya usulkan	1	2	3	4	5
7.	Saya mampu mengaplikasikan ide baru yang inovatif dalam pelaksanaan tugas	1	2	3	4	5
8.	Saya turut berkontribusi dalam penerapan ide baru yang inovatif	1	2	3	4	5
9.	Saya menawarkan hasil pengembangan ide baru yang inovatif kepada orang lain	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 5
TABULASI DATA
PENELITIAN SAHIIH

SKALA 1

KEPEMIMPINAN AUTENTIK

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	total
1	4	2	4	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	45
2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	39
3	4	2	3	3	4	3	2	2	0	0	2	4	2	3	3	3	40
4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	57
5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	58
6	4	3	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	46
7	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	48
8	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	4	4	53
9	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	47
10	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	54
11	4	4	4	4	0	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
12	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	46
13	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	42
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
15	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	49
16	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	38
17	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	38
18	2	2	3	3	4	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	4	42
19	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	29
20	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	49
21	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	44
22	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	30
23	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	37

24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	62
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
28	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	32
29	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	27
30	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	1	37
31	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	42
32	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
33	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
34	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	0	36
35	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	0	36
36	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	1	3	3	53
37	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	58
38	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	43
39	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
40	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	53
41	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	48
42	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	46
43	4	2	3	1	3	3	1	2	1	3	4	2	3	2	2	2	38
44	3	2	2	1	3	3	2	1	0	4	4	3	2	1	3	2	36
45	4	2	1	2	3	2	1	4	2	2	1	3	1	2	3	2	35
46	3	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	4	4	3	3	4	42
47	1	1	2	1	1	3	2	4	1	2	1	2	3	1	3	4	32
48	1	2	3	1	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	41
49	2	1	3	1	0	3	3	2	3	3	2	3	2	1	4	3	36
50	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	1	2	41

51	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	50
52	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46
53	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	47
54	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
56	0	0	2	3	3	1	3	1	1	0	3	3	1	0	3	1	25
57	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	40
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
59	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	52
60	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	1	4	3	2	1	4	45
61	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	48
62	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
63	3	2	4	3	1	3	4	2	3	2	1	4	2	2	4	2	42
64	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	41
65	4	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	3	1	32
66	2	2	1	1	1	2	1	2	4	3	2	2	3	2	4	1	33
67	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	4	34
68	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	4	49
69	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	3	3	2	2	3	32
70	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	58
71	3	2	4	1	3	3	1	4	1	3	2	3	2	2	2	3	39
72	2	2	2	3	3	2	3	4	2	1	2	4	2	3	2	3	40
73	1	2	3	1	3	3	2	1	4	2	3	3	2	3	2	3	38
74	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	44
75	4	1	4	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	47
76	4	1	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	54
77	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	49

78	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	40
79	1	1	2	2	1	2	1	0	3	1	2	3	2	1	1	2	25
80	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	47
81	2	2	3	2	1	3	2	1	3	1	3	2	3	0	2	4	34
82	2	2	3	2	3	0	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	32
83	1	3	2	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	29
84	3	2	3	1	1	2	3	0	2	3	1	3	2	1	1	2	30
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
86	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	50
87	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	54
88	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	44
89	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
90	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	52
91	3	3	3	3	2	2	0	3	1	3	3	3	3	3	3	3	41
92	3	2	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	53
93	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	39
94	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2	0	1	2	3	32
95	4	1	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	41
96	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	58
97	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	4	49
98	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	46
99	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	46
100	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	46
101	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	44
102	1	2	1	1	1	2	2	4	3	1	3	2	1	3	2	1	30
103	4	4	4	4	2	3	4	4	2	1	2	2	4	2	1	4	47
104	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	3	34

105	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	51
106	2	2	4	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	3	4	47
107	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	43
108	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	46
109	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	45
110	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	36
111	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	33
112	3	3	2	3	4	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	40
113	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	41
114	3	3	3	3	3	3	3	1	0	0	2	2	1	4	1	0	32

SKALA II

PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total	
1	6	6	6	6	6	6	6	5	6	3	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	119
2	4	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	115
3	5	4	5	5	2	5	5	5	6	2	5	2	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	87
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	102
5	6	1	6	6	6	6	2	6	6	6	6	4	1	6	6	6	4	6	6	6	6	6	108
6	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	102
7	5	5	6	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	5	112
8	6	5	5	4	6	6	5	6	6	2	5	4	6	6	4	5	5	4	6	6	6	6	108
9	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	99
10	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	97
11	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	116
12	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	2	91
13	4	4	4	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	101
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
15	6	5	6	6	6	5	6	6	6	4	5	5	5	6	4	4	5	5	5	5	5	4	109
16	5	5	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	6	4	108
17	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	4	5	4	106
18	3	2	5	6	6	6	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	98
19	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	99
20	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	86
21	4	4	4	4	5	5	4	4	6	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	94
22	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	98
23	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	87

24	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	122
25	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	122
26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
27	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
28	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
29	2	4	4	5	5	5	5	6	6	2	4	2	5	5	4	5	5	6	5	4	92
30	4	3	3	4	3	4	4	6	6	6	6	6	4	4	3	4	4	4	5	5	92
31	2	2	2	2	3	3	2	2	2	5	5	4	1	3	3	4	4	4	2	3	61
32	5	5	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	5	113
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
34	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	119
35	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	119
36	4	2	3	4	3	5	2	6	6	4	4	6	4	2	2	1	2	5	6	6	79
37	6	5	5	6	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	117
38	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	93
39	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	97
40	5	5	6	6	4	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	115
41	6	5	5	5	6	6	3	6	5	6	4	5	4	6	5	6	4	6	6	6	109
42	5	5	4	5	5	5	6	6	6	4	2	4	6	6	6	5	5	6	6	5	103
43	4	5	3	4	2	3	4	6	5	2	3	4	2	3	6	6	3	5	5	5	82
44	6	3	4	3	5	3	4	5	4	2	3	3	5	4	5	3	2	5	5	4	81
45	6	3	3	4	5	5	5	6	5	5	4	3	2	6	5	2	3	5	3	5	86
46	5	5	4	5	4	5	6	5	5	3	4	3	3	6	4	4	3	5	5	6	93
47	6	3	4	4	5	6	5	6	6	5	4	5	4	6	5	3	4	6	6	6	103
48	5	5	4	3	4	5	5	6	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	95
49	4	3	5	5	4	5	4	5	6	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	95
50	4	5	4	5	5	4	3	5	6	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	6	95

51	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	105
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	109
53	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101
54	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	98
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
56	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	5	6	2	58
57	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	96
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	101
59	5	5	5	5	6	6	6	6	6	4	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	2	108
60	5	5	5	5	6	4	4	6	6	5	4	5	5	4	4	6	6	5	6	5	4	105
61	5	5	6	6	6	6	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	104
62	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	4	6	6	6	6	6	5	122
63	3	1	1	4	5	5	3	6	6	1	2	2	3	5	3	4	5	4	4	5	3	75
64	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	98
65	2	3	4	3	5	4	4	4	3	2	5	4	6	6	5	5	3	5	2	6	3	84
66	2	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	5	6	3	5	3	5	5	6	2	89
67	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	89
68	5	5	4	6	4	6	4	6	6	5	6	6	4	5	5	6	4	6	6	6	5	110
69	3	3	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	2	3	3	4	4	5	5	5	4	83
70	5	6	4	5	5	6	5	6	6	5	5	6	5	6	5	5	5	6	6	6	5	113
71	5	4	2	3	3	5	4	4	5	3	3	4	2	6	3	5	3	4	6	6	4	84
72	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	90
73	3	4	3	5	3	4	4	5	5	3	1	4	5	5	4	3	4	5	5	5	1	81
74	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	99
75	5	4	5	5	5	5	4	5	6	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	95
76	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	64
77	4	2	2	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	3	86

78	5	2	3	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	2	3	5	5	3	5	5	5	86
79	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	2	3	4	3	2	5	3	84
80	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	91
81	4	3	3	4	5	4	3	5	6	4	3	2	2	4	3	5	2	4	2	5	1	74
82	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	6	4	5	5	4	5	5	5	92
83	5	4	4	3	4	5	5	5	6	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	91
84	6	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	6	5	4	5	4	3	4	2	93
85	6	5	5	5	5	5	5	5	6	3	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	1	110
86	5	2	3	5	5	4	3	4	5	2	3	5	5	6	4	5	2	5	5	5	4	87
87	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	93
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	103
89	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	100
90	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	95
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
92	4	4	5	5	6	6	5	6	4	4	5	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	108
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	4	95
94	5	6	6	5	4	5	5	5	6	4	4	4	4	5	4	5	4	5	6	6	4	102
95	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	99
96	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	103
97	4	5	5	4	4	5	4	6	4	4	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	107
98	6	5	5	6	4	6	6	6	6	4	5	6	5	5	3	5	5	6	6	6	4	110
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	103
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	103
101	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	79
102	2	2	6	5	3	3	5	4	2	2	2	5	3	2	5	2	5	3	4	3	2	70
103	6	4	4	5	3	5	4	4	6	6	6	6	5	6	5	6	5	4	5	4	4	103
104	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	6	6	4	95

105	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	6	5	6	6	6	4	100
106	6	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	6	4	3	3	4	3	4	4	3	87
107	5	4	4	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	101
108	5	5	4	4	4	5	5	4	6	4	5	4	5	5	5	6	4	6	6	6	5	103
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	98
110	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	96
111	5	3	3	4	2	4	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	89
112	2	3	4	5	4	4	5	6	5	4	5	4	4	2	3	3	3	5	5	4	6	86
113	5	4	4	4	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	96
114	5	5	5	5	4	5	6	6	6	5	5	5	3	6	5	4	5	5	5	6	5	106

SKALA III
PERILAKU KERJA INOVATIF

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	total
1	5	4	4	4	4	3	4	5	3	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	26
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	5	5	3	3	4	4	4	4	4	36
9	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
10	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
13	4	4	3	4	4	4	3	3	3	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	3	4	3	3	4	3	3	3	30
16	5	3	4	4	3	3	4	3	4	33
17	4	3	3	3	3	4	3	4	4	31
18	4	3	4	3	3	4	3	4	3	31
19	4	3	4	4	3	3	3	3	3	30
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30

24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
26	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31
29	4	3	4	4	4	4	5	3	3	34
30	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
31	4	4	4	4	3	3	3	4	3	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	4	4	2	2	2	5	3	3	2	27
37	5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
38	2	4	2	3	3	3	4	3	4	28
39	4	5	5	4	3	4	4	4	5	38
40	4	5	4	4	3	4	4	4	5	37
41	5	5	5	5	4	3	3	4	3	37
42	4	5	4	3	3	4	3	5	3	34
43	3	4	5	4	3	3	4	3	4	33
44	4	3	3	3	4	2	3	3	4	29
45	3	3	5	3	2	4	4	3	2	29
46	4	4	5	3	4	4	3	4	5	36
47	5	4	3	5	4	4	3	5	5	38
48	4	3	5	4	3	5	4	3	4	35
49	4	3	4	5	4	5	3	4	3	35
50	4	4	3	3	3	4	3	4	4	32

51	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
52	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40
53	4	4	5	4	3	3	4	4	4	35
54	4	4	3	4	4	3	4	3	4	33
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	4	3	4	4	2	4	2	4	4	31
57	4	5	4	4	3	3	3	3	3	32
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
59	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
60	4	5	3	4	3	4	3	4	4	34
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
62	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
63	5	5	3	4	4	3	5	3	4	36
64	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32
65	4	3	4	3	4	3	5	2	3	31
66	4	3	3	4	2	5	4	3	4	32
67	4	3	4	4	3	4	4	3	3	32
68	5	3	3	4	3	3	4	5	4	34
69	3	4	3	2	4	2	4	3	2	27
70	5	5	5	4	3	5	4	4	5	40
71	3	4	4	3	4	3	3	5	1	30
72	3	4	2	3	4	4	3	4	3	30
73	2	4	4	3	2	3	4	3	5	30
74	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
76	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33
77	4	4	4	3	2	3	3	3	2	28

105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
106	3	3	4	3	4	3	4	3	4	31
107	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
108	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
109	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
110	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
112	3	3	3	3	2	4	5	4	3	30
113	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
114	4	4	4	4	3	5	4	3	4	35

LAMPIRAN 6
PERHITUNGAN
KATEGORISASI

Perhitungan Kategorisasi Data Empirik

		Statistics		
		Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik	Skor Total Skala Psychological capital	Skor Total Skala Innovative Work Behaavior
N	Valid	114	114	114
	Missing	0	0	0
Mean		43.17	97.68	33.32
Std. Deviation		9.164	12.738	4.843
Minimum		16	58	22
Maximum		64	126	45

SKOR HIPOTETIK

I. Kepemimpinan Autentik

a. Total aitem = 16

b. X_{min} = $\sum a_{item} \times \text{Skor terkecil pada skala}$
 = 16×0
 = 0

c. X_{max} = $\sum a_{item} \times \text{Skor terbesar pada skala}$
 = 16×4
 = 64

d. Mean = $\frac{1}{2} (X_{max} + X_{min})$
 = $\frac{1}{2} (64 + 0)$
 = $\frac{1}{2} \times 64$
 = 32

$$\begin{aligned}
 \text{e. SD} &= \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{6} (64 - 0) \\
 &= \frac{1}{6} \times 64 \\
 &= 10,6
 \end{aligned}$$

Keterangan :

$$\begin{aligned}
 \text{f. Sangat Rendah} &= X < (\mu_H - 1,8 \cdot \sigma_H) \\
 &= X < (32 - 1,8 \cdot 0,6) \\
 &= X < (32 - 1,08) \\
 &= X < 30,92
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{g. Rendah} &= \mu_H - 1,8 \cdot \sigma_H \leq X \leq \mu_H - 0,6 \cdot \sigma_H \\
 &= 12,92 \leq X \leq (32 - 0,6 \cdot 10,6) \\
 &= 12,92 \leq X \leq (32 - 6,36) \\
 &= 12,92 \leq X \leq 25,64
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{h. Sedang} &= \mu_H - 0,6 \cdot \sigma_H < X \leq \mu_H + 0,6 \cdot \sigma_H \\
 &= 25,64 < X \leq (32 + 0,6 \cdot 10,6) \\
 &= 25,64 < X \leq (32 + 6,36) \\
 &= 25,64 < X \leq 38,36
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{i. Tinggi} &= \mu_H + 0,6 \cdot \sigma_H < X \leq \mu_H + 1,8 \cdot \sigma_H \\
 &= 38,36 < X \leq (32 + 1,8 \cdot 10,6) \\
 &= 38,36 < X \leq (32 + 19,08) \\
 &= 38,36 < X \leq 51,08
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{j. Sangat Tinggi} &= X > \mu_H + 1,8 \cdot \sigma_H \\
 &= X > 51,08
 \end{aligned}$$

II. *Psychological Capital*

- a. Total aitem = 21
- b. Xmin = $\sum \text{aitem} \times \text{Skor terkecil pada skala}$
 = 21×1
 = 21
- c. Xmax = $\sum \text{aitem} \times \text{Skor terbesar pada skala}$
 = 21×6
 = 126
- d. Mean = $\frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$
 = $\frac{1}{2} (126 + 21)$
 = $\frac{1}{2} \times 147$
 = 73,5
- e. SD = $\frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$
 = $\frac{1}{6} (126 - 21)$
 = $\frac{1}{6} \times 105$
 = 17,5

Keterangan :

- f. Sangat Rendah = $X < (\mu_H - 1,8 \cdot \sigma_H)$
 = $X < (73,5 - 1,8 \cdot 17,5)$
 = $X < (73,5 - 31,5)$
 = $X < 42$
- g. Rendah = $\mu_H - 1,8 \cdot \sigma_H \leq X \leq \mu_H - 0,6 \cdot \sigma_H$
 = $42 \leq X \leq (73,5 - 0,6 \cdot 17,5)$
 = $42 \leq X \leq (73,5 - 10,5)$
 = $42 \leq X \leq 63$
- h. Sedang = $\mu_H - 0,6 \cdot \sigma_H < X \leq \mu_H + 0,6 \cdot \sigma_H$
 = $63 < X \leq (73,5 + 0,6 \cdot 17,5)$
 = $63 < X \leq (73,5 + 10,5)$
 = $63 < X \leq 84$

- i. Tinggi $= \mu_H + 0,6 \cdot \sigma_H < X \leq \mu_H + 1,8 \cdot \sigma_H$
 $= 84 < X \leq (73,5 + 1,8 \cdot 17,5)$
 $= 84 < X \leq (73,5 + 31,5)$
 $= 84 < X \leq 105$
- j. Sangat Tinggi $= X > \mu_H + 1,8 \cdot \sigma_H$
 $= X > 105$

III. Perilaku Kerja Inovatif

- a. Total aitem $= 9$
- b. Xmin $= \sum \text{aitem} \times \text{Skor terkecil pada skala}$
 $= 9 \times 1$
 $= 9$
- c. Xmax $= \sum \text{aitem} \times \text{Skor terbesar pada skala}$
 $= 9 \times 5$
 $= 45$
- d. Mean $= \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$
 $= \frac{1}{2} (45 + 9)$
 $= \frac{1}{2} \times 54$
 $= 27$
- e. SD $= \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$
 $= \frac{1}{6} (45 - 9)$
 $= \frac{1}{6} \times 36$
 $= 6$

Keterangan :

- f. Sangat Rendah $= X < (\mu_H - 1,8 \cdot \sigma_H)$
 $= X < (27 - 1,8 \cdot 6)$
 $= X < (27 - 10,8)$
 $= X < 16,2$

g. Rendah $= \mu_H - 1,8 \cdot \sigma_H \leq X \leq \mu_H - 0,6 \cdot \sigma_H$
 $= 16,2 \leq X \leq (27 - 0,6 \cdot 6)$
 $= 16,2 \leq X \leq (27 - 3,6)$
 $= 16,2 \leq X \leq 23,4$

h. Sedang $= \mu_H - 0,6 \cdot \sigma_H < X \leq \mu_H + 0,6 \cdot \sigma_H$
 $= 23,4 < X \leq (27 + 0,6 \cdot 6)$
 $= 23,4 < X \leq (27 + 3,6)$
 $= 23,4 < X \leq 30,6$

i. Tinggi $= \mu_H + 0,6 \cdot \sigma_H < X \leq \mu_H + 1,8 \cdot \sigma_H$
 $= 30,6 < X \leq (27 + 1,8 \cdot 6)$
 $= 30,6 < X \leq (27 + 10,8)$
 $= 30,6 < X \leq 37,8$

j. Sangat Tinggi $= X > \mu_H + 1,8 \cdot \sigma_H$
 $= X > 37,8$

LAMPIRAN 7
HASIL UJI ASUMSI
DAN UJI HIPOTESIS

Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik	Skor Total Skala Psychological capital	Skor Total Skala Innovative Work Behaavior
N		114	114	114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.17	97.68	33.32
	Std. Deviation	9.164	12.738	4.843
Most Extreme Differences	Absolute	.069	.057	.123
	Positive	.052	.044	.123
	Negative	-.069	-.057	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.734	.608	1.314
Asymp. Sig. (2-tailed)		.654	.854	.063

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Skor Total Skala Innovative Work Behaavior * Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik	114	100.0%	0	.0%	114	100.0%
Skor Total Skala Innovative Work Behaavior * Skor Total Skala Psychological capital	114	100.0%	0	.0%	114	100.0%

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik * Skor Total Skala Psychological capital	114	100.0%	0	.0%	114	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Skor Total Skala	Between	(Combined)	1287.102	34	37.856	2.193	.002
Innovative Work	Groups	Linearity	286.886	1	286.886	16.622	.000
Behaavior * Skor		Deviation from	1000.216	33	30.310	1.756	.022
Total Skala		Linearity					
Kepemimpinan	Within Groups		1363.529	79	17.260		
Autentik	Total		2650.632	113			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Skor Total Skala Innovative Work Behaavior * Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik	.329	.108	.697	.486

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Skor Total Skala	Between	(Combined)	1820.483	42	43.345	3.707	.000
Innovative Work	Groups	Linearity	1136.290	1	1136.290	97.183	.000
Behaavior * Skor		Deviation from	684.193	41	16.688	1.427	.094
Total Skala		Linearity					
Psychological	Within Groups		830.149	71	11.692		
capital	Total		2650.632	113			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Skor Total Skala Innovative Work	.655	.429	.829	.687
Behaavior * Skor Total Skala				
Psychological capital				

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Skor Total Skala	Between	(Combined)	6054.577	42	144.157	2.979	.000
Kepemimpinan Autentik * Skor	Groups	Linearity	1927.665	1	1927.665	39.841	.000
Total Skala Psychological		Deviation from	4126.913	41	100.656	2.080	.003
capital		Linearity					
	Within Groups		3435.256	71	48.384		
	Total		9489.833	113			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik * Skor Total Skala Psychological capital	.451	.203	.799	.638

Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.656 ^a	.430	.420	3.689	.430	41.890	2	111	.000	1.978

a. Predictors: (Constant), Skor Total Skala Psychological capital, Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik

b. Dependent Variable: Skor Total Skala Inovative Work Behaavior

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1140.112	2	570.056	41.890	.000 ^a
	Residual	1510.520	111	13.608		
	Total	2650.632	113			

a. Predictors: (Constant), Skor Total Skala Psychological capital, Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik

b. Dependent Variable: Skor Total Skala Inovative Work Behaavior

Correlations

		Skor Total Skala Innovative Work Behaavior	Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik	Skor Total Skala Psychological capital
Pearson Correlation	Skor Total Skala Innovative Work Behaavior	1.000	.329	.655
	Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik	.329	1.000	.451
	Skor Total Skala Psychological capital	.655	.451	1.000
Sig. (1- tailed)	Skor Total Skala Innovative Work Behaavior	.	.000	.000
	Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik	.000	.	.000
	Skor Total Skala Psychological capital	.000	.000	.
N	Skor Total Skala Innovative Work Behaavior	114	114	114
	Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik	114	114	114
	Skor Total Skala Psychological capital	114	114	114

LAMPIRAN 8
SURAT IZIN 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 : 10 Januari 2018
 Nomor : 21 / Dek / 70/Div.Um.RT / / / 2018
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
 Kepada Yth.
 PT. Astra Interantional Tbk 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 : **Arifah Nur Ismullah**
 Nomor Mahasiswa : **14320289**
 Judul Skripsi : **HUBUNGAN KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF PADA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK YOGYAKARTA**

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

Wassalamualaikum Wr. Wb



Dr. Hendat Ariel Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog.

LAMPIRAN 9
SURAT KETERANGAN
SELESAI PENELITIAN

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **TEDI EKA BUDIANA**
Jabatan : Workshop Head
Alamat : Jl. Magelang Km 6, Sendangadi, Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **ARIFAH NUR ISMULLAH**
NIM : 14320289
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jurusan : Psikologi

Telah melaksanakan penelitian di Astra Honda Motor Jombor Yogyakarta dimulai dari tanggal 15 Januari sampai dengan 06 Februari 2018 dengan judul "Hubungan Kepemimpinan Autentik dan *Psychological Capital* dengan Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan Astra Honda Motor Jombor Yogyakarta".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 28 Februari 2018

PT Astra International Tbk-Honda
Sales Office Jombor

TEDI EKA BUDIANA
Workshop Head