

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN  
KERJA SAMA TIM PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN  
SWASTA SEMARANG**

**SKRIPSI**



Oleh :

**MUHAMMAD RAKA TUNGGU DEWA**

14320007

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

**2018**

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN  
KERJA SAMA TIM PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN  
SWASTA SEMARANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia

untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh :

**MUHAMMAD RAKA TUNGGU DEWA**

**14320007**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

## HALAMAN PENGESAHAN

**Skripsi Dengan Judul :**

### **HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN KERJA SAMA TIM PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN SWASTA SEMARANG**

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 S1 Psikologi

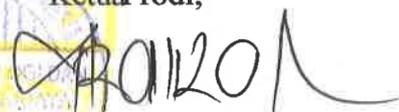
Pada Tanggal

05 JUN 2018

Oleh :

**MUHAMMAD RAKA TUNGGU DEWA  
14320007**

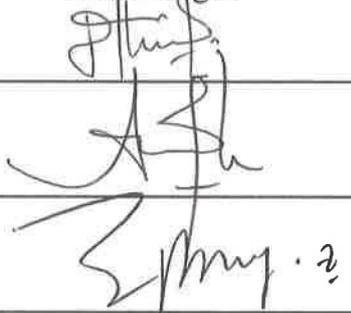
Mengesahkan,  
Program Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia  
Ketua Prodi,

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

Dewan Penguji

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

Tanda Tangan



## PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Raka Tungga Dewa

No. Mahasiswa : 14320007

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : *Hubungan Antara Kepemimpinan Autentik dan Kerja sama tim pada Karyawan di Perusahaan Swasta Semarang*

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 karsya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian 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, 11 Juli 2018

METERAI  
TEMPEL  
BE7FBAFF056009526  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
Muhammad Raka Tungga Dewa

## HALAMAN PERSEMBAHAN



Syukur *Alhamdulillah* kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah memberikan kemudahan setelah kesulitan, sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan.

Karya kecil ini penulis persembahkan kepada:

**Bapak Tercinta Basuki Budi Susetyo**

**dan Ibu Tercinta Emmy Rina Mustikaningrum**

Terimakasih untuk segala cinta, kasih sayang, dukungan, perhatian serta lantunan doa tak terputus yang tiada hentinya diberikan selama ini, sampai kapanpun tidak akan dapat terbalas oleh penulis.

**Muhammad Ilham Fadhillah**

Terimakasih atas semangat, motivasi, dukungan dan doa untuk kelancaran proses pengerjaan skripsi ini hingga selesai.

## **HALAMAN MOTTO**

*“Allah Tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.*

*Ia mendapatkan pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia  
mendapatkan siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya.”*

***(QS. Al Baqarah Ayat 286)***

*Usaha Keras Takkan Menghianati*

*Selalu berusaha untuk jadi lebih baik*

*You can't bring back what you've lost, think about what you have now*

*Didunia tidak ada yang terjadi secara kebetulan, sebab semuanya terjadi pasti  
karena suatu alasan*

*Trust the Process*

## PRAKATA



### *Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah Rabbil'alamin.* Puji syukur kehadiran Allah SWT atas petunjuk dan pertolongan-Nya, serta telah memberikan kemampuan, kekuatan, dan jalan kemudahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Terimakasih atas semua karunia dan Rahmat-Nya yang telah diberikan hingga hamba masih berkesempatan untuk menjalani kehidupan sampai detik ini. Shalawat serta salam selalu terlantun kepada Nabi Muhammad *shallallahu 'alaihi wa sallam* beserta keluarga, para sahabat serta pengikut-pengikutnya yang shaleh dan shaleha hingga akhir waktu nanti.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan, doa, dan bantuan baik berupa material dan non material dari berbagai pihak. Oleh karena itu, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. rer. Nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA, Psi. selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.

3. Ibu Nur Pratiwi Noviati, S. Psi. M. Psi. selaku Dosen pembimbing Skripsi yang sangat banyak memberikan dukungan dan perhatian, dengan sabar mendampingi serta meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan pengetahuan, tenaga pikiran, arahan, serta kemudahan dan kesempatan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi
4. Ibu Annisaa Miranty, S. Psi., M. Psi. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah berkenan memberikan pengarahan mengenai proses dari awal kuliah sampai tugas akhir seperti skripsi.
5. Segenap Dosen Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, yang berkenan membagikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada saya.
6. Seluruh staf Bagian Pengajaran, Perpustakaan, Unit Laboratorium, serta karyawan Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, atas segala bantuan dan kemudahan yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
7. Seluruh responden Perusahaan Swasta Semarang. Terimakasih telah membantu dalam pengisian kuesionare yang penulis berikan.
8. Ibu tersayang Dra. Emmy Rina Mustikaningrum. Terima kasih kepada ibu yang tidak pernah lelah dalam sholatnya untuk selalu mendoakan penulis. Terimakasih atas kesabaran, motivasi dan semangat untuk selalu berjuang dan pantang menyerah, mencurahkan cinta dan kasih sayang yang tidak pernah

habis diberikan kepada penulis, serta memberikan restu kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

9. Bapak tercinta Ir. Basuki Budi Susetyo. Terimakasih bapak atas kasih sayang, semangat serta dukungan materi maupun moral selama ini untuk penulis.
10. Adik Muhammad Ilham Fadhillah. Terima kasih adik penulis atas kasih sayang, dukungan dan keceriaan yang selalu diberikan. Terimakasih karena selalu setia membantu, mendoakan, dan membimbing penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
11. Eyang Soekamto, Eyang Marhatdyati, Eyang Soetiyo, Eyang Soetamsri Narini. Terimakasih karena telah mendukung serta mendoakan penulis untuk selalu mendapatkan yang terbaik.
12. Teman-teman, terutama anak-anak Penyamun Study Club yang senantiasa mendukung, mendoakan serta membantu dalam penyelesaian skripsi ini, walaupun kadang mengganggu. Terimakasih telah menjadi teman terbaik selama 3,5 tahun ini. Terimakasih atas kenangan manis, pahit, baik, buruk yang telah kita lewati bersama.
13. Teman-teman Psikologi kelas A, terutama Mega, Bintang, Ade, Hary, Reynard, Sintya, Ridil, Yudha, Wimas, Rizky, Tito, dan Dany. Terimakasih untuk doa, dukungan, serta perhatian yang selalu diberikan kepada penulis. Terimakasih telah setia mendengarkan keluh kesah penulis selama ini.
14. Abang-abang, mbak-mbak, teman-teman, dan adik-adik FPSB Basketball. Terima kasih atas dukungan, semangat dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.

15. Sahabat seperjuangan Pepi, Sakti, Arip, Rizky, Andhu, Bagus, Bintang, Fahmi, Fajar, Ojan, Hary, Heru, Kharis, Dangki, Dibong, Aden, Reza, Riki, Rio, Dunggio, Rizky A, Billy, Reynard, Tito, Wimas, Yudha. Terimakasih telah mendukung, bersedia menjadi tempat keluh kesah penulis dan selalu membuat penulis tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi. Terimakasih atas semua masukan, saran dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
16. Teman-Teman bimbingan skripsi, Ira, Sari, Mimit, Ajeng, Meka, Ratri, Talitha. Terima kasih sekali atas dukungan, semangat dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih telah membantu penulis dari awal hingga akhir pengerjaan skripsi ini.
17. Sahabat SMA, Afna, Dhimas, Winda, Vaya, Kholid, Rahmat, Riyan, Tatsa, dan Sarah. Terimakasih untuk doa, dukungan, serta perhatian yang selalu diberikan kepada penulis. Terimakasih telah setia mendengarkan keluh kesah penulis selama ini.
18. Sahabat SMP, Ahmad, Aldo, April, Araya, Cinthia, Debbi, Faras, Kholid, Lia, Ruth, dan Syauki. Terimakasih untuk doa, dukungan, serta perhatian yang selalu diberikan kepada penulis. Terimakasih telah setia mendengarkan keluh kesah penulis selama ini.
19. Teman - teman Psikologi angkatan 2014 atas kebersamaan dan keceriannya selama ini di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Semoga kita sukses selalu. *See you on top guys!*

20. Semua pihak yang terlibat dalam proses menimba ilmu di Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah *Subhanallahu wata'ala* memberikan limpahan rahmat dan karunia serta mendapatkan balasan yang lebih baik atas kebaikan semua pihak yang sudah terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pengerjaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sebagai referensi dan terutama bagi penulis sendiri.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Yogyakarta, 11 Juli 2018



Peneliti

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
INTISARI.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENGANTAR.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	6
C. Manfaat Penelitian.....	6
D. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kerja sama tim .....	10
1. Pengertian Kerja sama tim .....	10
2. Aspek-Aspek Kerja sama tim.....	12
3. Faktor yang mempengaruhi Kerja sama tim .....	15
B. Kepemimpinan Autentik .....	16
1. Pengertian Kepemimpinan Autentik .....	16

2. Aspek-Aspek Kepemimpinan Autentik .....	19
C. Hubungan Antara Kepemimpinan Autentik dengan Kerja sama tim pada karyawan di Perusahaan Swasta Semarang .....	21
D. Hipotesis Penelitian.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
A. Identifikasi Variabel .....	25
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	25
1. Kerja sama tim .....	25
2. Kepemimpinan Autentik .....	26
C. Subjek Penelitian.....	26
D. Metode Pengumpulan Data .....	27
1. Skala Kerja sama tim .....	27
2. Skala Kepemimpinan Autentik .....	28
E. Validitas dan Reliabilitas .....	29
1. Validitas .....	29
2. Reliabilitas .....	30
F. Metode Analisis Data .....	31
<b>BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	32
1. Orientasi Kacah.....	32
2. Persiapan Penelitian .....	33
a. Persiapan Administrasi.....	33
b. Persiapan Alat Ukur .....	33
c. Uji Coba Alat Ukur .....	34
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	37
C. Hasil Penelitian .....	38
1. Deskripsi Subjek Penelitian .....	38
2. Deskripsi Data Penelitian.....	40
3. Uji Asumsi .....	44

a. Uji Normalitas .....	44
b. Uji Linearitas .....	45
4. Uji Hipotesis .....	46
D. Pembahasan .....	47
BAB V PENUTUP.....	51
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran .....	51
DAFTAR PUSTAKA .....	53
LAMPIRAN.....	56

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blueprint</i> Kerja sama tim .....	28
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Kepemimpinan Autentik .....	29
Tabel 3. Distribusi Skala kerja sama tim Setelah Uji Coba .....	36
Tabel 4. Distribusi Skala kepemimpinan autentik Setelah Uji Coba.....	37
Tabel 5. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 6. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 7. Data Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Kerja .....	39
Tabel 8. Data Deskripsi Penelitian.....	41
Tabel 9. Norma Kategorisasi.....	41
Tabel 10. Kategorisasi Variabel Kerja sama tim .....	42
Tabel 11. Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Autentik .....	43
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian.....	44
Tabel 13. Hasil Uji Linearitas Kerja sama tim dan Kepemimpinan Autentik .....	45
Tabel 14. Hasil Uji Korelasi Kerja sama tim dan Kepemimpinan Autentik.....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Sebelum Uji Coba.....	55
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian Sebelum Uji Coba .....	72
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Sebelum Uji Coba.....	79
Lampiran 4. Skala Sesudah Uji Coba .....	84
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian Sesudah Uji Coba .....	96
Lampiran 6. Uji Asumsi (Normalitas, Linearitas, dan Hipotesis) .....	103
Lampiran 7. Surat Keterangan Ijin Penelitian.....	108
Lampiran 8. Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	110

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN KERJA  
SAMA TIM PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN SWASTA  
SEMARANG**

Muhammad Raka Tungga Dewa

Nur Pratiwi Noviati

**INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan autentik dan *teamwork* pada karyawan di perusahaan swasta Semarang. Hipotesis yang diajukan adalah diprediksikan akan ada hubungan positif antara kepemimpinan autentik dengan *teamwork*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Critical Team Behaviors Form* (CTBF) (Morgan, dkk, 1986), skala *Authentic Leadership Questionnaire* (ALQ) (Walumbwa, dkk, 2007) diberikan kepada 70 karyawan di Perusahaan Swasta Semarang. Hasil dari analisis korelasi menunjukkan bahwa ada nilai  $r = 0,427$  dan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) antara kepemimpinan autentik dengan *teamwork* sehingga hipotesis yang diajukan **diterima**.

**Kata kunci: Kepemimpinan autentik, Kerja sama Tim**

# **BAB I**

## **PENGANTAR**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia dilahirkan untuk menjadi makhluk sosial. Manusia saling membutuhkan antara satu individu dengan individu lainnya. Mereka mampu bekerja sama dan saling membantu satu sama lain. Kerja sama tim merupakan aspek yang penting dalam kehidupan. Idealnya dalam kerja sama tim seorang individu dengan individu lainnya mampu untuk melengkapi satu sama lain. Mereka dapat saling membantu ketika sedang dalam kesulitan. Harris dan Harris (1996) juga menjelaskan bahwa tim memiliki tujuan bersama atau tujuan dimana anggota tim mampu berkembang secara efektif, serta memiliki hubungan timbal balik untuk mencapai tujuan tim.

Kerja sama tim adalah kinerja suatu tim akan lebih tinggi jika dibandingkan dengan kinerja masing-masing individu didalam suatu organisasi atau perusahaan (Robbins & Judge, 2008). Kerja sama tim merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Dalam sebuah kelompok yang terdapat di dalam perusahaan jika tidak mampu untuk berkerja sama antara satu individu dengan individu lainnya maka dapat menimbulkan permasalahan, misalnya mulai dari munculnya salah paham, salah tangkap informasi, hingga terjadi salah pengerjaan. Kerja sama tim merupakan suatu kumpulan keterampilan yang dibutuhkan untuk dikembangkan selama proses

latihan (Levi, 2001). Kerja sama tim merupakan salah satu hal yang harus dimiliki seorang pegawai agar mereka mampu bekerja sama dengan pegawai lain.

Menurut Sumet (2007) suatu kerja sama akan mencapai suatu kinerja yang efektif dan maksimal ketika masing-masing anggota memiliki komunikasi serta koordinasi yang baik. Saling membantu satu sama lain serta adanya komunikasi yang efektif akan menciptakan suatu kerja sama yang baik. Hal ini akan mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang tinggi. Sebaliknya kurangnya komunikasi dan kerja sama tim yang apik akan menyebabkan rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan (Kalisch, Lee & Salas, 2010). Sebagai contoh suatu keberhasilan kerja sama bisa dilihat dari masing-masing individu yang berada tim. Ketika mereka mampu menahan ego masing-masing, menghilangkan rasa bersaing serta mampu menerima perbedaan pandangan satu sama lain, maka sebuah kerja sama bisa dikatakan berhasil (Marpaung, 2014)

Berdasarkan artikel yang ditulis oleh Victor Mahrizal bahwa salah satu perusahaan otomotif terkemuka di Indonesia yang diwakili oleh cabang perusahaan mereka di Bantul meraih prestasi Juara 1 *Outstanding Kaizen Award* pada acara CSKE (*Customer Satisfaction Kaizen Evolution*) yang diselenggarakan oleh *Toyota Motor Asia Pasific* (TMAP) dengan inovasi *Super Light Repair and Body Paint Telemarketing Activity* (2018, jogja.tribunnews.com). CSKE merupakan ajang lomba kaizen inovasi yang diikuti oleh 9 peserta dealer Toyota se-Asia Pasific, yang diselenggarakan di Resort World Sentosa (RWS) Universal Studio, Singapura, 11-12 Januari 2018. Pemimpin cabang perusahaan tersebut yaitu Djendro Mardjiono mengungkapkan bahwa hal ini tidak lepas dari dukungan

manajemen serta adanya kerja sama yang solid dari setiap karyawan. Tidak hanya berhenti pada kasus tersebut, kerja sama tim selalu dibutuhkan dalam setiap aspek kehidupan. Dalam setiap aspek kehidupan baik di kantor, sekolah, maupun dirumah, kerja sama tim akan selalu dibutuhkan untuk memperlancar urusan yang ada.

Idealnya manusia itu makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, sehingga antara satu individu dengan individu lainnya harus saling bekerja sama dan saling tolong menolong. Kerja sama tim juga memiliki peran penting bagi setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena dalam sebuah perusahaan agar tercapai target atau tujuan dari suatu perusahaan tersebut adalah adanya saling kerja sama antara masing-masing karyawan. Meskipun begitu ada sedikit perbedaan yang terdapat pada perusahaan swasta Semarang. Karyawan pada perusahaan swasta Semarang sudah memiliki kerja sama tim yang baik, namun masih terdapat beberapa orang yang masih mementingkan ego masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan tersebut, diketahui bahwa masih ada beberapa orang yang memiliki rendahnya kerja sama tim. Beberapa orang masih mementingkan pekerjaan mereka masing-masing tanpa memperdulikan pekerjaan orang-orang disekitar. Padahal pada perusahaan tersebut kerja sama sangat dibutuhkan. Hal ini dikarena dalam menyelesaikan suatu pekerjaan setiap divisi dituntut untuk saling mampu membantu satu sama lain.

Selain itu terdapat pernyataan dari karyawan lain perusahaan swasta di Semarang. Beliau menyebutkan bahwa beberapa karyawan lain masih

mementingkan dirinya sendiri tanpa memperdulikan orang lain. Subjek juga menyebutkan bahwa masih terdapat karyawan yang menyampaikan informasi kurang jelas, sehingga dapat menghambatnya suatu pekerjaan. Kemudian subjek juga menambahkan bahwa masih ada segelintir karyawan yang merasa lebih pintar dibandingkan karyawan lain. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan memilih untuk mengabaikan karyawan yang tidak disukai.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kesuksesan kerja sama. Menurut Levi dan Slem (1995) ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kesuksesan kerja sama yaitu yang pertama evaluasi dan penghargaan. Hal yang dimaksud adalah evaluasi kinerja anggota tim harus sesuai dengan sumbangan yang mereka berikan untuk tim, kemudian diberikan penghargaan jika ketika tim meraih kesuksesan. Kedua yaitu hubungan sosial, hal yang dimaksud disini adalah para anggota tim butuh pelatihan dalam keterampilan sosial agar memiliki hubungan sosial yang baik antar rekan kerja sehingga mereka bisa memecahkan fungsi dan konflik internal dengan tenang. Ketiga yaitu dukungan organisasi, maksudnya adalah sistem organisasi serta budaya organisasi harus mendukung kegunaan tim. Keempat yaitu karakteristik tugas, hal yang dimaksud adalah tim membutuhkan tujuan dan arah yang jelas, serta tugas yang tepat untuk meningkatkan kerja sama. Terakhir kelima yaitu pimpinan, maksudnya adalah pemimpin dibutuhkan untuk memfasilitasi interaksi tim serta menyediakan bantuan untuk tim ketika terjadi masalah.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, dapat dilihat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kerja sama adalah pemimpin. Oleh karena itu untuk

mendapatkan kerja sama yang efektif, seseorang harus memiliki sifat kepemimpinan. Adanya seseorang yang memiliki sifat kepemimpinan maka kerja sama dalam sebuah tim akan menjadi lebih efektif. Salah satu sifat kepemimpinan yang mampu mempengaruhi kerja sama adalah kepemimpinan autentik.

Avolio dan Gardner (2005) mendefinisikan kepemimpinan autentik sebagai pemimpin yang memiliki kesadaran diri yang tinggi dalam berfikir serta bertindak dan orang lain mempersepsikan pemimpin tersebut memiliki kesadaran tentang nilai moral dirinya dan orang lain, memiliki pengetahuan yang luas dan kekuatan; sadar apa yang sedang dilakukan oleh dirinya, percaya diri, optimisme, tangguh dan memiliki kesadaran moral. Menurut Walumbwa, dkk (2008) terdapat beberapa aspek kepemimpinan autentik, yaitu: kesadaran diri (*self awareness*), hubungan yang transparan (*relational transparency*), pemrosesan yang seimbang (*balanced processing*), serta internalisasi perspektif moral (*internalized moral perspective*). Saat seseorang karyawan memiliki aspek-aspek dari kepemimpinan autentik di dalam dirinya, maka karyawan tersebut akan mampu menghadapi masalah-masalah yang ada di perusahaan, sehingga akan kerja sama yang efektif didalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti ingin meneliti apakah terdapat hubungan antara kerja sama tim dengan kepemimpinan autentik yang ada pada karyawan di perusahaan swasta Semarang.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan autentik dan kerja sama tim pada salah satu perusahaan swasta di Semarang.

## **C. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini apabila hipotesis dari penelitian ini terbukti maka diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan-perusahaan untuk dapat meningkatkan kerja sama tim dengan cara mempertimbangkan gaya kepemimpinan autentik.

### 2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian memiliki harapan untuk memperkaya teori serta konsep dalam khasanah ilmu psikologi, terutama psikologi industri dan psikologi sosial, yang berkaitan dengan permasalahan kerja sama tim dan kepemimpinan autentik.

## **D. Keaslian Penelitian**

Pada penelitian ini, masih sangat jarang ditemukan penelitian yang membahas mengenai Kepemimpinan Autentik yang dihubungkan dengan kerja sama tim. Namun peneliti menemukan beberapa kemiripan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, antara lain:

Penelitian terkait kerja sama tim digunakan dalam penelitian *Testing a New Approach for Learning or Kerja sama Knowledge and Skills in Technical*

*Education* oleh Chen pada tahun 2004 dan menggunakan teori dari Hertz (2003) dan Mozart (2000). Penelitian ini menggunakan alat ukur *rating scale kerja sama* yang merupakan hasil survey, subjek adalah para murid dan guru pada tiga perguruan tinggi di Iowa, Nebraska, dan Dakota Selatan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kerja sama tim menjadi penting dalam kekuatan kerja dalam industri. Selain itu, penelitian lain juga dilakukan oleh Marpaung (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. Penelitian ini menggunakan subjek para pegawai yang ada pada koperasi di Sekjen kemdikbud senayan Jakarta. Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di Sekjen kemdikbud senayan Jakarta.

Penelitian dengan variabel kepemimpinan autentik (*authentic leadership*) telah diteliti dalam penelitian *Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-based Measure* oleh Walumbwa, dkk pada tahun 2008. Penelitian tersebut dilakukan di 3 negara yaitu Amerika, Cina dan Kenya. Hasil yang didapatkan yaitu terdapat hubungan positif antara kepemimpinan autentik dengan performa supervisi. Penelitian ini sendiri bertujuan untuk mengembangkan alat test dari ahli sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai penelitian terdahulu, maka penelitian yang sedang dilakukan sekarang ini merupakan penelitian yang belum pernah dilakukan karena dilihat dari beberapa hal sebagai berikut:

### **1. Keaslian Topik**

Variabel tergantung yang digunakan dalam penelitian ini adalah kerja sama tim. Pada penelitian sebelumnya terdapat beberapa variabel seperti hubungan kerja sama tim dengan keterampilan pada murid dan guru (Chen, 2004). Variabel bebas pada penelitian ini adalah kepemimpinan autentik. Penelitian yang dilakukan oleh Jensen dan Luthans (2006) lebih memfokuskan bagaimana pengaruh yang dimunculkan oleh gaya kepemimpinan autentik atasan terhadap sikap kerja yang ditimbulkan oleh karyawan.

### **2. Keaslian Teori**

Penelitian ini menggunakan teori kerja sama tim dari Morgan, Glickman, Woodward, Blaiwes dan Salas (1986) sedangkan teori kepemimpinan autentik dari Avolio, Gardner dan Walumbwa (2007).

### **3. Keaslian Alat Ukur**

Penelitian ini menggunakan alat ukur psikologi yang merupakan adaptasi dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur psikologis yang digunakan berupa kuesioner yang terkait dengan variabel tergantung yaitu kerja sama tim dan variabel bebas yaitu kepemimpinan autentik. Adapun bentuk penyusunan aitem pada alat ukur ini berdasarkan pada aspek-aspek kerja sama tim dari (Morgan dkk, 1986). Pada variabel bebas yaitu kepemimpinan autentik, bentuk penyusunan aitemnya didasarkan pada aspek-aspek kepemimpinan dari (Avolio dkk, 2007).

#### **4. Keaslian Subjek Penelitian**

Subjek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada salah satu perusahaan swasta di kota Semarang. Hal ini dikarenakan belum banyak penelitian yang menggunakan subjek yang berstatus sebagai karyawan pada salah satu perusahaan swasta di kota Semarang. Penelitian ini berbeda dengan sebelumnya yang menggunakan subjek para murid dan guru pada tiga perguruan tinggi di Iowa, Nebraska, dan Dakota Selatan (Chen, 2004), Jensen dan Luthans (2006) menggunakan subjek sebanyak 179 disebuah perusahaan administrasi. Hal ini menunjukkan bahwa subjek yang digunakan dalam penelitian ini bersifat asli.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kerja sama tim**

##### **1. Pengertian Kerja sama tim**

Sebagai makhluk sosial, manusia diciptakan untuk bersosialisasi dengan individu lain. Manusia saling membutuhkan antara satu individu dengan individu lainnya. Antara satu individu dengan yang lainnya dapat saling tolong menolong dan mampu bekerja sama, sehingga mampu untuk menyelesaikan suatu masalah hingga mencapai suatu target yang ingin dicapai. Misalnya dalam suatu perusahaan, sebuah tim ditargetkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 2 bulan. Agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara maksimal, maka setiap individu dalam tim tersebut harus mampu bekerja sama satu sama lain. Sebuah tim terdiri dari minimal 2 orang atau lebih yang bekerja saling bergantung sama lain dengan memiliki tujuan yang sama (Kalisch, Lee & Salas, 2010).

Menurut Marpaung (2014) kerja sama tim adalah sebuah proses penyelesaian suatu pengerjaan oleh dua orang atau lebih dan mengevaluasi kegiatan secara bersama-sama. Sedangkan menurut Kankaew dan Wannapiroon (2014) kerja sama tim dianggap sebagai sebuah pendidikan yang mendorong para peserta didik untuk mengasah keterampilan kerja mereka, sehingga mereka mampu berkolaborasi secara sukarela dan mampu menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Lanza (1985) mengartikan sebuah tim sebagai suatu kelompok orang yang bekerja bersama dimana

kesuksesan dari setiap individu bergantung pada kesuksesan dari keseluruhan kelompok. Sementara itu Johnson (1986) mengartikan sebuah tim merupakan beberapa individu yang harus bekerja sama untuk memenuhi suatu misi.

Menurut Xyrichis dan Ream (2008) kerja sama tim dianggap sebagai sebuah proses dinamis yang didalamnya terdapat sebuah interaksi yang meliputi beberapa faktor. Sedangkan menurut Sumet (2007) kerja sama tim akan mencapai kinerja yang efektif dan maksimal akan membutuhkan suatu hubungan atau interaksi antara komunikasi, koordinasi, dan saling membantu satu sama lain. Pentingnya komunikasi dan kerja sama tim yang efektif berfungsi untuk menghasilkan kualitas pekerjaan yang tinggi. Kurangnya komunikasi dan kerja sama tim yang apik akan menyebabkan rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan (Kalisch, Lee & Salas, 2010). Morgan, dkk (1986) menjelaskan sebuah tim merupakan kumpulan dua individu atau lebih yang berinteraksi adaptif untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Sebuah kerja sama tim akan berhasil jika masing-masing individu yang berada dalam tim mampu menahan ego masing-masing, menghilangkan rasa bersaing serta mampu menerima perbedaan pandangan setiap individu (Marpaung, 2014)

Berdasarkan kesimpulan diatas, kerja sama tim adalah sebuah tim yang terdiri dari dua orang anggota atau lebih, dimana setiap anggota dalam tim mampu untuk menekan rasa ego satu sama lain, dan menerima perbedaan pendapat antar masing-masing individu. Anggota tim mampu bekerja bersama-

sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan mampu menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

## **2. Aspek-aspek Kerja sama tim**

Aspek-aspek kerja sama tim menurut Kalisch, Lee, dan Salas (2010) diantaranya adalah sebagai berikut:

### *a. Trust*

Berbagi persepsi bahwa anggota akan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan saling tergantung dan bertindak dalam kepentingan tim. Contoh, karyawan satu dengan lainnya memiliki rasa saling percaya untuk mencapai suatu tujuan tim.

### *b. Team Orientation*

Kekompakan, dimana orang-orang melihat kesuksesan dan kinerja tim lebih diutamakan daripada kebutuhan individu. Contoh, dalam suatu tim masing-masing karyawan mampu menahan rasa ego masing-masing sehingga menimbulkan kekompakan yang baik dan menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

### *c. Back up*

Antara individu satu dengan individu lainnya saling membantu satu sama lain dengan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Misalnya, masing-masing karyawan mampu saling membantu ketika sedang menghadapi kesulitan

d. *Shared Mental Model*

Merupakan saling konseptualisasi dari tugas, peran, kekuatan/kelemahan, proses dan strategi yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang saling bergantung. Contoh, masing-masing karyawan memahami peran masing-masing yang dimiliki.

e. *Team leadership*

Merupakan struktur, arah, serta dukungan yang diberikan oleh seorang yang memiliki jiwa kepemimpinan dalam sebuah kelompok maupun suatu organisasi. Misalnya, dalam sebuah tim terdapat karyawan yang memiliki jiwa kepemimpinan yang lebih tinggi dari lainnya dan mampu membantu mengarahkan karyawan lainnya.

Morgan, dkk (1986) mengidentifikasi terdapat tujuh dimensi keterampilan kerja sama tim yaitu:

a. *Communication*

Proses timbal balik dari anggota tim yang mengirim dan menerima informasi untuk membentuk dan kembali membentuk sikap, perilaku, dan kesadaran tim (Connaughton & Daly, 2004). Contoh, seorang karyawan menyampaikan informasi kepada anggota lain dalam urutan yang benar.

b. *Cooperation*

Pemberi motivasi kerja tim. Intinya adalah sikap, keyakinan, serta perasaan tim yang mendorong suatu tindakan perilaku (Mathieu dkk, 2008). Contoh, seorang karyawan membantu anggota lain ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.

c. *Team spirit and morale*

Merupakan sikap yang umum terjadi dalam tim. Semangat yang melibatkan kesetiaan pada tim dan anggota lainnya, dan juga memiliki kekuatan persatuan untuk melawan tekanan serta mendapatkan pencapaian yang telah ditentukan (Ralea, 2011). Contoh, seorang karyawan sebagai anggota tim membahas cara meningkatkan kinerja tim.

d. *Giving suggestions or criticisms*

Dapat diartikan sebagai informasi yang diberikan oleh individu terkait kinerjanya baik dari atasan, rekan kerja, maupun bawahannya (London, 2013). Contoh, seorang karyawan memberi tahu kesalahan yang dilakukan oleh anggota lain ketika ditanya.

e. *Acceptance of suggestions or criticisms*

Dapat diartikan sebagai informasi yang diterima oleh individu terkait kinerjanya baik dari atasan, rekan kerja, maupun bawahannya (London, 2013). Contoh, seorang karyawan bertanya apa kesalahan yang dilakukan ketika diberitahu bahwa telah melakukan kesalahan.

f. *Coordination*

Pemberlakuan mekanisme perilaku dan kognitif yang diperlukan untuk melakukan tugas dan mengubah sumber daya tim menjadi hasil (Marks dkk, 2001). Contoh, seorang karyawan memberikan informasi yang dibutuhkan karyawan lain sebelum diminta.

g. *Adaptability*

Mengubah perilaku yang biasa dilakukan sehari-hari untuk memenuhi tuntutan situasi dalam suatu keadaan tertentu (Salas, Edens & Wilson, 2009). Contoh, seorang karyawan mengerjakan suatu pekerjaan yang bukan bagiannya untuk membantu kelancaran kinerja tim.

Berdasarkan teori-teori diatas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa *communication, cooperation, team spirit and morale, giving suggestions or criticisms, acceptance of suggestions or criticisms, coordination*, dan *adaptability* digunakan sebagai dasar membentuk kerja sama tim dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### 3. Faktor-faktor Kerja sama tim

Menurut Levi dan Slem (1995), ada lima faktor sebagai kebutuhan untuk perkembangan menjadi sukses dari tim:

a. Evaluasi dan penghargaan

Tim butuh keadilan dan kriteria tujuan untuk evaluasi. Evaluasi kinerja anggota tim harus berkenaan untuk sumbangan mereka untuk tim mereka, dan anggota harus diberi penghargaan ketika tim mereka sukses.

b. Hubungan Sosial

Tim butuh pelatihan dalam keterampilan sosial sehingga mereka bisa memecahkan fungsi dan konflik internal dengan tenang.

c. Dukungan Sosial

*Management*, sistem organisasi, dan budaya organisasi harus mendukung kegunaan tim.

d. Karakteristik Tugas

Tim perlu tujuan dan arah yang jelas, tugas yang tepat untuk kerja sama tim, dan kerja yang menantang dan penting.

e. Pemimpin

Pemimpin butuh untuk memfasilitasi interaksi tim dan menyediakan bantuan untuk tim ketika terjadi masalah.

Berdasarkan teori-teori diatas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kerja sama tim. Evaluasi dan penghargaan, hubungan sosial, dukungan organisasi, karakteristik tugas yang jelas, serta pemimpin yang mampu untuk memfasilitasi interaksi tim diperlukan untuk menciptakan tim yang sukses. Seorang pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan. Salah satu sifat kepemimpinan yang ada yaitu kepemimpinan autentik.

## **B. Kepemimpinan Autentik**

### **1. Pengertian Kepemimpinan Autentik**

Dalam kehidupan, kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting karena seorang pemimpin mampu menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam kenyataannya bahwa penggantian seorang pemimpin juga akan mempengaruhi kinerja suatu tim, bahkan juga kebijakan yang terdapat dalam suatu organisasi tersebut bisa untuk berubah. Manusia dilahirkan didunia ini untuk menjadi seorang pemimpin. Dalam masing-masing diri manusia sudah tertanam jiwa kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu membuat perubahan dan mampu menggerakkan serta memaksimalkan kinerja individu

lainnya. Hal ini sejalan dengan penjelasan Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) yaitu pemimpin adalah seorang agen perubahan, pemimpin merupakan orang yang mampu bertindak untuk mempengaruhi orang lain lebih dari orang lain mempengaruhi dirinya. Sedangkan menurut Sweeney dan McFarlin (2002) kepemimpinan melibatkan seperangkat proses pengaruh antar orang. Proses tersebut bertujuan memotivasi bawahan, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan.

Menurut Susanto dan Koesnadi (2003) seorang pemimpin merupakan seseorang yang ditetapkan bersama untuk membawa organisasi mencapai visi dan misinya melalui jalan yang paling efektif. Sedangkan menurut Kartini Kartono (2005) pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, dimana kecakapan dan kelebihan tersebut terdapat pada satu bidang sehingga dia mampu untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok lain kemudian secara bersama-sama melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai suatu target secara efektif dan efisien.

Ada berbagai macam jenis kepemimpinan, salah satunya adalah kepemimpinan autentik. Jensen dan Luthans (2006) menjelaskan kepemimpinan autentik sebagai kemampuan untuk memproses kapasitas psikologi positif dalam konteks perkembangan organisasi yang menghasilkan kesadaran diri, perilaku positif, regulasi diri yang tinggi pada pemimpin dan pengikutnya serta membantu pengembangan diri yang lebih positif. Yukl (2015) menyatakan bahwa nilai inti dari kepemimpinan autentik yaitu memotivasi mereka sendiri untuk melakukan apa yang benar dan adil bagi

pengikut, menciptakan jenis hubungan dengan pengikut yang mencakup rasa saling percaya yang tinggi, komunikasi terbuka dan jujur, memiliki tujuan bersama yang bernilai positif.

Avolio dan Gardner (2005) mendefinisikan kepemimpinan autentik sebagai pemimpin yang memiliki kesadaran diri yang tinggi dalam berfikir serta bertindak dan orang lain mempersepsikan pemimpin tersebut memiliki kesadaran tentang nilai moral dirinya dan orang lain, memiliki pengetahuan yang luas dan kekuatan; sadar apa yang sedang dilakukan oleh dirinya, percaya diri, optimisme, tangguh dan memiliki kesadaran moral. Hal ini sama dengan pernyataan yang disampaikan oleh Avolio, dkk (dalam Ilies, 2005) bahwa pemimpin autentik memiliki kesadaran diri dan memiliki nilai yang dianut, percaya diri, cerdas, tangguh dan dapat diandalkan, fokus kepada pembentukan kekuatan dan mengembangkan wawasan pengikut serta berusaha untuk menciptakan suasana yang positif dalam organisasi.

Berdasarkan kesimpulan diatas, kepemimpinan adalah sifat yang terdapat dalam setiap manusia. Sejak lahir manusia sudah memiliki sifat kepemimpinan, namun dengan tingkat yang berbeda-beda. Pemimpin adalah orang yang ditetapkan bersama untuk membawa organisasi atau perusahaan menuju visi dan misi melalui cara paling efektif. Biasanya seorang pemimpin merupakan orang yang memiliki sifat kepemimpinan lebih dominan daripada lainnya. Ada beberapa jenis kepemimpinan salah satunya kepemimpinan autentik. Kepemimpinan autentik merupakan pola perilaku pemimpin yang mendorong kapasitas psikologi dan etika kearah yang lebih positif dan keadaan dimana

seorang pemimpin memiliki kesadaran diri yang tinggi dalam berpikir dan bertindak, menyadari sepenuhnya apa yang sedang dirinya lakukan, memiliki kepercayaan diri, dapat diandalkan serta melakukan apa yang benar dan adil bagi pengikutnya.

## **2. Aspek-aspek Kepemimpinan Autentik**

Aspek-aspek kepemimpinan autentik menurut Walumbwa, dkk 2008 diantaranya adalah sebagai berikut:

### *a. Self Awareness*

Cara seseorang memandang dan memahami dirinya sendiri dari waktu ke waktu. Selain itu memahami akan kelebihan serta keruangan yang dimiliki. Hal ini mencakup mendapatkan wawasan mengenai dirinya berdasarkan sudut pandang orang lain (Kernis, 2003). Misalnya, seorang pemimpin menyadari bahwa ucapan dan tindakan tertentu dapat memberikan dampak bagi orang lain.

### *b. Relational Transparency*

Persepsi pengikut terhadap perilaku pemimpin yang menampilkan dirinya secara “asli” dalam berinteraksi dengan orang lain, bukan pencitraan diri maupun pendistorsian diri. Misalnya, seorang pemimpin yang menampilkan sifatnya secara “original” dan tanpa dibuat-buat dengan maksud pencitraan (Kernis, 2003). Contoh, seorang pemimpin mengakui kesalahan yang telah dilakukannya.

c. *Balanced Processing*

Menunjukkan seorang pemimpin yang secara obyektif menganalisis semua informasi dan data yang ada secara relevan sebelum mengambil keputusan. Misal, seorang pemimpin ketika akan mengambil keputusan melihat dari berbagai sudut pandang serta menganalisis berbagai informasi terlebih dahulu (Gardner, Avolio, Luthans, dkk., 2005). Contoh, seorang pemimpin akan memperhatikan dengan seksama sudut pandang yang berbeda sebelum mengambil keputusan.

d. *Internalized Moral Perspective*

Merupakan gambaran bawahan terhadap atasan mengenai internalisasi dan regulasi diri, artinya adalah apabila atasan membuat suatu keputusan maka keputusan tersebut sesuai dengan regulasi diri atau tidak bertentangan dengan nilai moral yang dianutnya. Misalnya, pemimpin yang ketika mengambil keputusan berdasarkan standar nilai moral/etika yang telah ditetapkan (Ryan & Deci, 2003). Contoh, seorang pemimpin mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai hidup yang diyakininya.

Berdasarkan teori-teori diatas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa *self awareness*, *relational transparency*, *balanced processing*, dan *internalized moral perspective* digunakan sebagai dasar membentuk kepemimpinan autentik dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keempat aspek tersebut dapat merefleksikan kepemimpinan autentik seorang atasan, secara garis besar keempat aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai kemampuan seorang atasan untuk memahami dirinya sendiri kemudian mampu memahami orang lain,

pemimpin berinteraksi dengan orang lain secara apa adanya, kemampuan pemimpin untuk mengolah data dan informasi secara relevan sebelum melakukan pengambilan keputusan dan ketika memutuskan suatu kebijakan maka tidak bertentangan dengan nilai yang dianutnya.

### **C. Hubungan Kerja sama tim dan Kepemimpinan Autentik**

Manusia merupakan makhluk sosial dimana mereka membutuhkan satu sama lain. Mereka mampu membantu satu sama lain dan bekerja sama. Kerja sama tim merupakan aspek yang penting dalam kehidupan. Idealnya dalam kerja sama tim seorang individu dengan individu lainnya mampu untuk melengkapi satu sama lain. Mereka dapat saling membantu ketika sedang dalam kesulitan. Menurut Marpaung (2014) kerja sama tim adalah sebuah proses penyelesaian suatu pengerjaan oleh dua orang atau lebih dan mengevaluasi kegiatan secara bersama-sama.

Jika didalam suatu tim tidak tercipta suatu kerja sama tim dengan baik, maka keseimbangan tim tidak akan terjaga dan akan membuat pekerjaan yang dikerjakan menjadi tidak efektif. Oleh karena itu, didalam suatu tim memiliki seseorang atau beberapa orang yang memiliki perilaku kepemimpinan autentik. Adanya seseorang yang memiliki sifat kepemimpinana autentik yang baik maka dirinya akan dipercaya oleh orang lain sehingga didalam sebuah tim akan tercipta kerja sama tim yang efektif. Hal ini dikarenakan seseorang yang memiliki sifat kepemimpinan autentik yang baik maka seseorang akan memiliki kesadaran diri (*self awareness*), hubungan yang transparan (*relational*

*transparency*), pemrosesan yang seimbang (*balanced processing*), serta internalisasi perspektif moral (*internalized moral perspective*).

Kesadaran diri (*self awareness*) adalah bagaimana seseorang memandang dan memahami dirinya sendiri dari waktu ke waktu. Ketika seseorang memahami akan kelebihan serta kekurangan yang dimiliki maka dia akan memiliki kompetensi yang baik. Hal ini sejalan dengan penjelasan Robbins (2003) yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan interpersonal yang dimiliki seseorang. Pemimpin yang memiliki kompetensi yang baik ketika dia mampu memahami apa yang dia katakan. Oleh karena itu akan sangat penting memahami kelemahan dan kekuatan yang dimiliki.

Hubungan yang transparan (*relational transparency*) merupakan suatu hal yang bagus untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketika seorang pemimpin bersifat transparan kepada para anggotanya maka hal ini akan menimbulkan rasa percaya orang-orang disekitarnya. Maka tidak heran jika hal ini mampu menciptakan kinerja yang efektif dalam sebuah tim (Robbins, 2002). Menurut Schindler dan Thomas (dalam Robbins, 2002) konsep kepercayaan dibangun oleh lima dimensi yang salah satunya adalah integritas. Integritas merujuk pada masalah kejujuran dan kebenaran (Robbins, 2003). Seorang pemimpin harus selalu berkata jujur kepada anggotanya jika ingin selalu mendapat kepercayaan. Pemimpin juga harus mengatakan suatu kebenaran meskipun hal tersebut sulit serta mengakui kesalahan yang diperbuat.

Pemrosesan yang seimbang (*balanced processing*) merupakan suatu hal yang sangat baik bagi seorang pemimpin. Dalam mengumpulkan informasi maupun data sebelum mengambil keputusan, pemimpin akan terbuka dan tidak menutup ide-ide baru. Sesuai dengan Robbins (2002) yang menjelaskan bahwa keterbukaan berhubungan dengan keinginan untuk membagi ide dan informasi dengan bebas. Seorang pemimpin tidak akan menutup ide-ide baru yang masuk. Kemudian akan merasa nyaman ketika berbagi dan terbuka kepada orang lain.

Internalisasi perspektif moral (*internalized moral perspective*) berdasarkan nilai moral/etika yang ada sangat penting bagi seorang pemimpin. Menunjukkan keyakinan yang konsisten dengan tindakan akan membuat seseorang dapat diandalkan. Hal ini sama yang dijelaskan oleh Robbins (2003) yaitu seseorang yang konsisten dapat diandalkan, mudah diprediksi, dan memiliki penilaian yang baik dalam menilai situasi. Menurut De Janasz (2006) seseorang tidak akan percaya kepada pemimpin jika pemimpin tersebut tindakannya tidak sesuai dengan yang diucapkannya. Oleh karena itu seorang pemimpin dapat menjadi seseorang yang diandalkan jika dia mampu berbuat sesuai dengan perkataannya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik memiliki hubungan yang positif terhadap kerja sama tim. Kepemimpinan autentik menjadi variabel yang mempengaruhi kerja sama tim seorang individu.

#### **D. HIPOTESIS PENELITIAN**

Ada hubungan yang positif antara kepemimpinan autentik dan kerja sama tim pada karyawan Perusahaan Swasta di Semarang. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan autentik maka akan semakin tinggi juga kerja sama tim. Sebaliknya semakin rendahnya tingkat kepemimpinan autentik maka akan semakin rendah juga kerja sama tim.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

1. Variabel Tergantung : Kerja sama tim
2. Variabel Bebas : Kepemimpinan Autentik

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

1. Kerja sama tim

Secara operasional, kerja sama tim adalah sebuah tim yang terdiri dari dua orang anggota atau lebih, dimana setiap anggota dalam tim mampu untuk menekan rasa ego satu sama lain, dan menerima perbedaan pendapat antar masing-masing individu. Anggota tim mampu bekerja bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan mampu menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Pada penelitian ini variabel kerja sama tim akan diukur menggunakan alat ukur *Critical Team Behaviors Form* (CTBH) oleh (Morgan dkk, 1986) yang telah diterjemahkan kedalam bahasa indonesia.

Hal ini sesuai dengan beberapa dimensi kerja sama tim yang dikemukakan oleh (Morgan dkk, 1986) yaitu *giving suggestions or criticisms, acceptance of suggestions or criticism, team spirit and morale, communication, cooperation, coordination, dan adaptability*. Semakin tinggi skor pada Skala Kerja sama tim menunjukkan bahwa semakin tinggi kerja sama tim pada responden, atau sebaliknya.

## 2. Kepemimpinan Autentik

Secara operasional, kepemimpinan autentik adalah seorang pemimpin yang mampu jujur pada dirinya sendiri dan para pengikutnya. Pemimpin autentik harus mampu sadar terhadap dirinya sendiri dan mampu menumbuhkan kesadaran diri para karyawannya untuk bekerja secara maksimal. Pada penelitian ini variabel kepemimpinan autentik akan diukur menggunakan alat ukur *Authentic Leadership Questionnaire* (ALQ) oleh Walumbwa, dkk (2007) yang telah diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia.

Hal ini sesuai dengan aspek kepemimpinan autentik yang dikemukakan oleh Walumbwa, dkk (2007) yaitu *self awareness*, *relational transparency*, *balanced processing*, dan *internalized moral perspective*. Semakin tinggi skor pada Skala Kepemimpinan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan pada responden, atau juga sebaliknya.

### **C. Subjek Penelitian**

Penelitian ini melibatkan karyawan dan karyawan di salah satu perusahaan swasta di Semarang. Peneliti memilih karyawan dengan rentang usia 22-58 tahun baik berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan sebagai subjek penelitian karena peneliti berasumsi bahwa mereka sudah memiliki pengalaman bekerja yang cukup baik.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan-pendekatan yang dikembangkan dalam ilmu pengetahuan alam yang didasarkan pada informasi numerik atau kuantitas-kuantitas dan biasanya diasosiasikan dengan menggunakan analisis-analisis statistik (Stokes, 2003). Skala pada penelitian ini terdiri dari kerja sama tim dan kepemimpinan autentik.

##### 1. Skala Kerja sama tim

Skala kerja sama tim yang disusun berdasarkan tujuh dimensi kerja sama tim yang mengacu pada (Morgan dkk, 1986) terdiri dari aitem-aitem yang berbentuk pernyataan yang kemudian dituangkan sebagai *blue print*, meliputi beberapa dimensi seperti *giving suggestions or criticisms*, *acceptance of suggestions or criticism*, *team spirit and morale*, *communication*, *cooperation*, *coordination*, dan *adaptability*. Skala ini terdiri dari 71 aitem yang dikelompokkan dalam butir-butir *favorable* sebanyak 39 aitem dan *unfavorable* sebanyak 32 aitem.

Pada skala kerja sama tim disediakan empat alternatif jawaban yaitu Sering (4), Selalu (3), Kadang-kadang (2), Jarang (1), dan Tidak Pernah (0). Pernyataan *favorable* nilai tertinggi 5 diberikan pada jawaban 4 (Sering), nilai 4 untuk jawaban 3 (Selalu), nilai 3 untuk jawaban 2 (Kadang-kadang), nilai 2 untuk 1 (Jarang) dan nilai 1 untuk jawaban 0 (Tidak Pernah). Adapun untuk pernyataan *unfavorable* nilai tertinggi 5 diberikan untuk jawaban 0 (Tidak Pernah), nilai 4 untuk jawaban 1

(Jarang), nilai 3 untuk 2 (Kadang-kadang), nilai 2 untuk 3 (Selalu) dan nilai 1 untuk 4 (Sering).

**Tabel 1**  
*Blueprint Kerja sama tim*

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1.	<i>Giving Suggestions or Criticisms</i>	1, 2, 3, 4, 5	18, 19, 20	8
2.	<i>Acceptance of Suggestions or Criticism</i>	11, 12, 13	55, 56	5
3.	<i>Team Spirit and Morale</i>	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54	17
4.	<i>Communication</i>	14, 15, 16, 17	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	11
5.	<i>Cooperation</i>	40, 41, 42, 43, 44, 45, 46	6, 7, 8, 9, 10	12
6.	<i>Coordination</i>	65, 66, 67, 68, 69, 70, 71	57, 58, 59, 60	11
7.	<i>Adaptability</i>	61, 62, 63, 64	37, 38, 39	7
Total		39	32	71

## 2. Kepemimpinan Autentik

Skala kepemimpinan autentik yang disusun berdasarkan empat aspek kepemimpinan autentik yang mengacu pada Walumbwa, dkk (2007) terdiri dari aitem-aitem yang berbentuk pernyataan yang kemudian dituangkan sebagai *blue print*, meliputi beberapa aspek seperti *self awareness*, *relational transparency*, *balanced processing*, dan *moral perspective*. Skala ini terdiri dari 16 aitem yang semuanya dikelompokkan dalam butir-butir *favorable* sebanyak 16 aitem.

Pada skala kepemimpinan autentik disediakan lima alternatif jawaban yaitu Sering (4), Selalu (3), Kadang-kadang (2), Jarang (1), dan

Tidak Pernah (0). Pernyataan *favorable* nilai tertinggi 5 diberikan pada jawaban 4 (Sering), nilai 4 untuk jawaban 3 (Selalu), nilai 3 untuk jawaban 2 (Kadang-kadang), nilai 2 untuk 1 (Jarang) dan nilai 1 untuk jawaban 0 (Tidak Pernah)

**Tabel 2**

*Blueprint* Kepemimpinan Autentik

No	Aspek-aspek	Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1.	<i>Self Awareness</i>	13, 14, 15, 16	-	4
2.	<i>Relational Transparency</i>	1, 2, 3, 4, 5	-	5
3.	<i>Balanced Processing</i>	10, 11, 12	-	3
4.	<i>Moral Perspective</i>	6, 7, 8, 9	-	4
Total		16	-	16

### E. Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dikatakan memiliki validitas tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas rendah apabila tes tersebut menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2010).

Validitas skala pada penelitian ini diuji dengan teknik validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap

isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement*. Hal ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana aitem dalam isi tes mencerminkan ciri dari variabel yang hendak diukur (Azwar, 2010).

Berikut ini merupakan langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam mengupayakan dan menjamin validitas alat ukur penelitian:

- a. Memilih alat ukur psikologis yang sudah tervalidasi dalam jurnal internasional atau penelitian terdapat informasi psikometrik dari alat ukur yang dipilih.
- b. Melakukan penerjemahan alat ukur dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia.
- c. Meminta *professional judgement* kepada dosen pembimbing skripsi terkait validitas isi alat ukur yaitu dimensi relevansi (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur berisi aitem-aitem yang benar-benar berhubungan dengan tujuan pengukuran) dan dimensi komprehensif (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur sudah mewakili semua aspek teoritis yang mendasari konstruk alat ukur).
- d. Melakukan uji coba alat ukur terhadap 30 orang responden untuk mengetahui validitas dari alat ukur yang digunakan.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas menurut Azwar (2010) mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan alat ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi di antara

individu lebih ditentukan oleh faktor kesalahan daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya. Pengukuran yang tidak reliabel tentu tidak konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik koefisien *alpha cronbach*. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0 sampai dengan 1.00, pengukuran semakin reliabel jika koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1.00.

#### **F. Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa korelasi, yaitu untuk mengetahui hubungan antara kerja sama tim dengan kepemimpinan autentik pada karyawan salah satu perusahaan swasta di Semarang. Maka dari itu, analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS *version 17.0 for Windows*. Pada penelitian ini, peneliti melakukan metode analisis data berupa uji statistik, antara lain uji realibilitas skala, uji normalitas, dan uji linearitas.

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancah**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepemimpinan Autentik dan Kerja sama tim pada karyawan di Perusahaan Swasta Semarang. Penelitian ini memilih Perusahaan Swasta Semarang, setelah melakukan pertimbangan mengenai subjek penelitian. Penelitian ini melibatkan 70 responden. Keseluruhan responden merupakan karyawan dari Perusahaan Swasta di Semarang baik laki-laki maupun perempuan dengan rentang usia 22-56 tahun. Lokasi penelitian dipilih karena mudah diakses dan prosedur perizinan untuk melakukan penelitian tidak terlalu sulit sehingga menunjang penelitian.

Perusahaan Swasta Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *consultant engineering*. Pada saat ini perusahaan tersebut sedang melaksanakan program nasional yang bernama “KOTAKU”. Program kotakuku adalah program pemerintah yaitu Program Kota tanpa Kumuh. Karyawan yang terlibat dalam program ini mencapai 1430 di seluruh Jawa Tengah dan ditempatkan di 35 kabupaten kota. Sampai saat ini, perusahaan tidak pernah melakukan survei mengenai kerja sama tim sehingga perusahaan swasta di Semarang ini tidak memiliki gambaran mengenai tingkat kerja sama tim. Oleh karena itu, penelitian ini

akan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan mengenai gambaran dari kerja sama tim.

## **2. Persiapan Penelitian**

### **a. Persiapan Administrasi**

Penelitian yang akan dilakukan tentunya harus dipersiapkan dengan sangat matang agar ketika proses penelitian sedang berjalan tidak terjadi hal-hal yang bisa menghambat proses tersebut. Persiapan administrasi ini mencakup pengurusan perizinan penelitian yang ditunjukkan kepada lembaga atau instansi yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Persiapan administrasi diawali dengan pengurusan administrasi berupa surat permohonan izin ke Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya melalui bagian divisi umum. Surat perizinan untuk melakukan penelitian kemudian dikeluarkan oleh dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya dengan nomor surat : 66/ Dek/ 70/ Div. Um.RT/ I/ 2018 tanggal 18 Januari 2018 yang ditujukan langsung kepada Korkot Kota Semarang program kotaku PT. Ganes Engineering Consultant di Semarang.

### **b. Persiapan Alat Ukur**

Sebelum pengambilan data, maka peneliti terlebih dahulu menyusun alat ukur yang akan digunakan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua alat ukur yaitu Skala Kerja sama tim dan Skala Kepemimpinan Autentik. Alat ukur dalam penelitian ini tidak dibuat sendiri oleh peneliti melainkan mengadaptasi dari ahli. Peneliti

menggunakan penyebaran angket melalui google form sebanyak 40 responden. Sedangkan menyebarkan secara langsung kepada responden sebanyak 30 angket.

1) Skala Kerja sama tim

Skala Kerja sama tim pada penelitian ini menggunakan skala dari Morgan, dkk (1986) yaitu *Critical Team Behaviors Form* (CTBH) yang telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia. Skala kerja sama tim terdiri dari 71 aitem *favorable* dan *unfavorable*. Pada skala ini, terdapat aitem *favorable* sebanyak 39 aitem dan 32 aitem untuk *unfavorable*. Skala ini menggunakan model *likert* dengan lima alternatif pilihan jawaban pada setiap aitemnya.

2) Skala Kepemimpinan Autentik

Skala Kepemimpinan Autentik pada penelitian ini menggunakan skala dari Walumbwa, dkk (2007) yaitu *Authentic Leadersip Questionnaire* (ALQ) yang telah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia. Skala kepemimpinan autentik terdiri dari 16 aitem yang *favorable* semua. Skala ini menggunakan model *likert* dengan lima alternatif pilihan jawaban pada setiap aitemnya.

**c. Uji Coba Alat Ukur**

Uji coba alat ukur dilakukan pada cabang perusahaan lainnya yaitu di Klaten pada tanggal 18 Januari 2018 dengan total responden

mencapai 30 subjek. Tingkat konsistensi skala dalam mengungkapkan sebuah konstruk dianalisis dengan *SPSS for window 16.0*.

#### **d. Hasil Uji Coba Alat Ukur**

Setelah melakukan uji coba alat ukur (*tryout*), peneliti kemudian melakukan analisis uji validitas dan realibilitas pada kedua skala menggunakan *SPSS for window 16.0*. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya secara tepat. Uji realibilitas digunakan untuk melihat keajegan alat ukur tersebut. Berdasarkan hal tersebut, berikut analisis yang telah dilakukan oleh peneliti pada kedua skala:

##### 1) Skala Kerja sama tim

Setelah melakukan uji coba alat ukur (*tryout*), peneliti kemudian melakukan analisis uji validitas dan realibilitas dengan menggunakan *SPSS for window 16.0*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, aitem yang tersisa dari skala kerja sama tim 34 aitem dan 37 butir aitem digugurkan dari 71 aitem. Hal ini dikarenakan 37 aitem ini memiliki nilai *r-it* yang kurang dari 0,20, sehingga peneliti memilih untuk mengeliminasi aitem tersebut agar skala kerja sama tim menjadi lebih valid dan reliabel. Aitem-aitem yang telah gugur tersebut antara lain adalah 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 37, 38, 39, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 61 dan 71. Selain itu, hasil uji realibilitas

skala kerja sama tim menunjukkan skor realibilitas *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,958. Hal ini menunjukkan skala kerja sama tim sudah reliabel. Berikut distribusi aitem dari skala kerja sama tim:

**Tabel 3**  
*Distribusi Skala kerja sama tim Setelah Uji coba (Tryout)*

No	Aspek	<i>Favorable</i> Nomor Butir	<i>Unfavorable</i> Nomor Butir	Jumlah
1.	<i>Giving Suggestions or Criticisms</i>	3, 4	-	2
2.	<i>Acceptance of Suggestions or Criticism</i>	11, 12, 13	-	3
3.	<i>Team Spirit and Morale</i>	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	-	8
4.	<i>Communication</i>	14, 15, 17	26	4
5.	<i>Cooperation</i>	40, 41, 42, 43, 44, 45, 46	-	7
6.	<i>Coordination</i>	65, 66, 67, 68, 69, 70	59	7
7.	<i>Adaptability</i>	62, 63, 64	-	3
Total		32	2	34

## 2) Skala Kepemimpinan Autentik

Setelah melakukan uji coba alat ukur (*tryout*), peneliti kemudian melakukan analisis uji validitas dan realibilitas dengan menggunakan SPSS *for window 16.0*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, tidak ada aitem yang dieleminasi, karena seluruh aitem memiliki nilai *r-it* lebih dari 0,20. Selain itu, hasil uji realibilitas skala kepemimpinan

otentik menunjukkan skor realibilitas *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,940. Hal ini menunjukkan skala kepemimpinan autentik sudah reliabel. Berikut distribusi aitem dari skala kepemimpinan autentik:

**Tabel 4**

*Distribusi Skala* kepemimpinan autentik *Setelah Uji coba (Tryout)*

No	Aspek-aspek	Butir	Butir	Jumlah	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
		Nomor Butir	Nomor Butir		
1.	<i>Self Awareness</i>	13, 14, 15, 16	-	4	
2.	<i>Relational Transparency</i>	1, 2, 3, 4, 5	-	5	
3.	<i>Balanced Processing</i>	10, 11, 12	-	3	
4.	<i>Moral Perspective</i>	6, 7, 8, 9	-	4	
Total		16	-	16	

## B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 18 Januari 2018 yang melibatkan 70 responden yang merupakan karyawan di Perusahaan Swasta Semarang. Pada penelitian ini, keseluruhan subjek berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan dengan rentang usia 22-56 tahun. Pengambilan data dalam penelitian ini dibantu oleh salah satu karyawan di Perusahaan Swasta Semarang. Setiap subjek akan diberikan kuesioner yang berisi dua skala penelitian ini yaitu skala kepemimpinan autentik dan skala kerja sama tim. Kuesioner juga diberikan petunjuk pengisian skala untuk mempermudah subjek dalam mengisi skala yang terdapat dalam kuesioner.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Responden penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Perusahaan Swasta Semarang. Total keseluruhan subjek dalam penelitian ini berjumlah 70 responden yang keseluruhan subjek berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan dengan rentang usia 22-56 tahun. Berikut merupakan gambaran umum dari subjek penelitian:

**Tabel 5**

*Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia*

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	18 – 24 Tahun	2	2.85%
2.	25 – 44 Tahun	49	70%
3.	45 – 59 Tahun	19	27.14%
	Total	70	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa subjek penelitian yang berusia 18 – 24 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 2.85%, sedangkan yang berusia 25 – 44 tahun berjumlah 49 orang dengan persentase sebesar 70%, dan sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 27,14% berusia antara 45 – 59 tahun.

**Tabel 6***Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin*

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	59	84.28%
2.	Perempuan	11	15.71%
Total		70	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa subjek penelitian didominasi oleh subjek berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah sebanyak 59 orang dengan persentase 84.28% dan sisanya subjek perempuan sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 15.71%.

**Tabel 7***Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Kerja*

No	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1.	0-5	14	20%
2.	6-11	37	52.85%
3.	12-17	12	17.14%
4.	18-23	4	5.71%
5.	24-29	2	2.85%
6.	30-35	1	1.14%
Total		70	100%

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa responden penelitian dengan masa kerja 0 sampai 5 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 20%, responden dengan masa kerja 6 sampai 11 tahun berjumlah 37 orang dengan persentase 52.85%, dan responden dengan masa kerja 12 sampai 17 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase

17.14%. Kemudian responden yang memiliki masa kerja 18 sampai 23 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 5.71%, responden dengan masa kerja 24 sampai 29 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 2.85%, dan responden dengan masa kerja 30 sampai 35 tahun juga berjumlah 1 orang dengan persentase 1.14%.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data penelitian yang sudah diperoleh, setelah mengetahui skor skala kedua skala penelitian yaitu skala kerja sama tim dan skala kepemimpinan autentik maka akan diketahui data deskripsi. Data deskripsi terdiri dari data hipotetik yaitu skor yang diperoleh dari subjek penelitian, dan data empirik yaitu skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian. Berikut merupakan gambaran umum mengenai data deskripsi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
*Data Deskripsi Penelitian*

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kerja sama tim	34	170	102	22.66	102	160	128.94	15.032
Kepemimpinan Autentik	16	80	48	10.66	30	80	58.69	10.464

Setelah mengetahui data deskripsi penelitian, kemudian data ini dapat digunakan untuk mengkategorisasikan subjek ke dalam lima kategorisasi yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat

tinggi. Pengkategorisasian ini akan dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Berikut rumus untuk menentukan kategorisasi terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 9**  
*Norma Kategorisasi*

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

Keterangan :

X : Skor Total

$\mu$  : Mean

$\sigma$  : Standar Deviasi

Skala kerja sama tim terdiri dari 34 aitem yang memiliki rentang skor dari 5 hingga 1 dengan jarak sebaran 34 – 170. Standar deviasi ( $\sigma$ ) empirik bernilai 15.032 dan Mean ( $\mu$ ) sebesar 128.94. Berikut kategorisasi skala kerja sama tim:

**Tabel 10***Kategorisasi Variabel Kerja sama tim*

<b>Kategorisasi</b>	<b>Rentang Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Tinggi	$X > 155.99$	5	7.14%
Tinggi	$137.95 < X \leq 155.99$	14	20%
Sedang	$119.92 < X \leq 137.95$	31	44.28%
Rendah	$101.88 < X \leq 119.92$	20	28.57%
Sangat Rendah	$X < 101.88$	0	0%

Berdasarkan tabel diatas, data yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim dari 70 responden diketahui bahwa sebanyak 5 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 7.14%. Pada kategori tinggi terdapat sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 20% dan kategori sedang terdapat sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 44.28%. Pada kategori rendah terdapat sebanyak 20 responden dengan persentase sebesar 28.57% dan tidak terdapat responden dalam kategori sangat rendah.

Skala kepemimpinan autentik terdiri dari 16 aitem yang memiliki rentang skor dari 5 hingga 1 dengan jarak sebaran 16 – 80. Standar deviasi ( $\sigma$ ) empirik bernilai 10.464 dan Mean ( $\mu$ ) sebesar 58.69. Berikut kategorisasi skala kerja sama tim:

**Tabel 11***Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Autentik*

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 77.52$	3	4.28%
Tinggi	$64.96 < X \leq 77.52$	14	20%
Sedang	$52.41 < X \leq 64.96$	36	51.42%
Rendah	$39.85 < X \leq 52.41$	13	18.57%
Sangat Rendah	$X < 39.85$	4	5.71%

Berdasarkan tabel diatas, data yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan autentik dari 70 responden diketahui bahwa sebanyak 3 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 4.28%. Pada kategori tinggi terdapat sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 20% dan kategori sedang terdapat sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 51.42%. Pada kategori rendah terdapat sebanyak 13 responden dengan persentase sebesar 18.57% dan pada kategori sangat rendah terdapat sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 5.71%.

### 3. Uji Asumsi

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas terhadap sebaran

dan penelitian yang ada. Uji asumsi ini dibantu oleh program komputer dalam paket *SPSS version 17.0 for Windows*.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data yang memiliki tujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi sebaran jawaban subjek pada suatu variabel yang dianalisis. Teknik yang digunakan dalam pengujian normalitas ini adalah teknik *One sample Kolomogorof-Smirnov Test*. Jika  $p > 0.05$  maka sebaran data dapat dikatakan normal dan jika  $p < 0.05$  maka sebaran data dikatakan tidak normal. Berikut hasil uji normalitas pada kedua variabel:

**Tabel 12**

*Hasil Uji Normalitas Data Penelitian*

Variabel	P	Keterangan
Kepemimpinan Autentik	0.005	Tidak Normal
Kerja sama Tim	0.200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa data variabel kerja sama tim memiliki nilai  $p = 0.200$  ( $p > 0.05$ ) sehingga variabel kerja sama tim memiliki data yang terdistribusi normal, sedangkan untuk variabel kepemimpinan autentik memiliki nilai  $p = 0.005$  ( $p < 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kepemimpinan autentik memiliki distribusi data yang tidak normal.

## b. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Tujuan dari linearitas penelitian ini adalah untuk memastikan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kerja sama tim dengan kepemimpinan autentik. Berikut merupakan hasil uji linearitas antara variabel kerja sama tim dengan kepemimpinan autentik:

**Tabel 13**  
*Hasil Uji Linearitas Data Penelitian*

Variabel	F	p	Keterangan
Kepemimpinan Autentik dengan Kerja sama tim	11.805	0.001	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kerja sama tim dengan kepemimpinan autentik diperoleh hasil *F linearity* sebesar 11.805 dengan  $p = 0.001$  ( $p < 0.05$ ). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kerja sama tim dengan kepemimpinan autentik memiliki korelasi yang linear.

## 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengonfirmasi hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti yaitu terdapat hubungan positif antara kerja sama tim dan kepemimpinan autentik pada karyawan Perusahaan Swasta di Semarang. Hipotesis diterima jika nilai  $p$  lebih kecil dari 0.05 ( $p < 0.05$ ). Sebelum melakukan uji hipotesis, penelitian ini harus

memenuhi syarat yaitu melakukan uji normalitas dan uji linearitas. Berdasarkan hasil uji normalitas dan uji linearitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa salah satu dari data penelitian tidak terdistribusi normal dan kedua variabel memiliki korelasi yang linear. Oleh karena itu, untuk melakukan uji hipotesis menggunakan teknik uji non parametik *Correlation Spearman* dengan menggunakan program SPSS 17.0 *for windows*. Berikut hasil uji hipotesis variabel kerja sama tim dan kepemimpinan autentik:

**Tabel 14**  
*Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian*

Variabel	r	r <sup>2</sup>	p	Keterangan
Kepemimpinan Autentik dengan Kerja sama tim	.427	0.182	0.000	Signifikan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien  $r = 0.427$  dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kerja sama tim dan kepemimpinan autentik pada karyawan Perusahaan Swasta di Semarang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kerja sama tim dan kepemimpinan autentik. Subjek penelitian berjumlah 70 responden yang memiliki rentan usia 22-56 tahun. Penelitian ini dilakukan di salah satu Perusahaan Swasta yang berada di Semarang. Berdasarkan hasil uji asumsi

yang telah peneliti lakukan dengan menggunakan program komputer statistika dalam paket *SPSS For Windows 17.0* yang meliputi uji normalitas dan linearitas terhadap sebaran penelitian, diketahui dari data variabel kepemimpinan autentik memiliki distribusi data yang tidak normal dengan skor  $p = 0.005$  ( $p < 0.05$ ). Sedangkan data variabel lainnya yaitu kerja sama tim memiliki distribusi data yang normal dengan skor  $p = 0.200$  ( $p > 0.05$ ). Sedangkan untuk uji linearitas antara variabel kerja sama tim dengan kepemimpinan autentik memiliki skor  $p = 0.001$  ( $p < 0.05$ ), dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu kedua data tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Berdasarkan hasil analisis uji linearitas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kedua data tersebut.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah peneliti lakukan diperoleh hasil bahwa adanya hubungan positif antara kerja sama tim dan kepemimpinan autentik pada para karyawan di Perusahaan Swasta di Semarang. Hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.427 dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan autentik yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula kerja sama tim pada karyawan Perusahaan Swasta di Semarang dan begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Sebuah tim terdiri dari minimal 2 orang atau lebih yang bekerja saling bergantung sama lain dengan memiliki tujuan yang sama (Kalisch, Lee & Salas, 2010). Kerja sama tim merupakan salah satu terciptanya kualitas kerja

yang maksimal dan efektif. Menurut Levi dan Slem (1995) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kerja sama tim, salah satunya adalah pemimpin yaitu orang yang memfasilitasi interaksi tim dan menyediakan bantuan untuk tim ketika terjadi suatu masalah. Salah satu faktor pemimpin yang akan mendukung terciptanya kerja sama tim adalah gaya kepemimpinan autentik.

Menurut Walumbwa, dkk (2008) kepemimpinan autentik terdiri dari empat aspek yaitu, *self awareness*, *relational transparency*, *balanced processing*, dan *internalized moral perspective*. Karakter-karakter yang ada pada kepemimpinan autentik merupakan faktor yang akan mendukung terciptanya kerja sama tim. Saat seseorang memiliki karakteristik-karakteristik kepemimpinan autentik di dalam diri, maka seseorang tersebut akan mampu jujur kepada dirinya serta kepada pengikutnya sehingga mampu bekerja sama dengan baik bersama orang lain.

Tingkat kepemimpinan autentik yang dirasakan oleh subjek penelitian ini, pada kategori sangat rendah sebanyak 4 orang (5.71%), kategori rendah sebanyak 13 orang (18.57%), sedang sebanyak 36 orang (51.42%), tinggi sebanyak 14 orang (20%) dan kategori sangat tinggi berjumlah 3 orang (4.28%). Sedangkan tingkat kerja sama tim pada subjek penelitian ini tidak ada yang berada pada kategori sangat rendah (0%), kategori rendah sebanyak 20 orang (28.57%), sedang sebanyak 31 orang (44.28%), sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 14 orang (20%) dan sangat tinggi memiliki persentase yaitu berjumlah (7.14%) dengan subjek sebanyak 5 orang. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan pada Perusahaan Swasta di

Semarang memiliki tingkat kepemimpinan autentik dan kerja sama tim yang bervariasi, mulai dari rendah sampai dengan sangat tinggi.

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik salah satu faktor yang memberi pengaruh kepada kerja sama tim. Selain itu, penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.182 yang menunjukkan besarnya sumbangan efektif variabel kerja sama tim dan kepemimpinan autentik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik sumbangan efektif kepada kerja sama tim sebesar 18.2% pada para karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan autentik saja, melainkan juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kerja sama tim yaitu hubungan sosial, dukungan sosial, dan evaluasi serta penghargaan.

Secara keseluruhan dari penelitian ini, peneliti menyadari bahwa didalam penelitian ini memiliki beberapa kekurangan dalam proses pelaksanaannya antara lain peneliti tidak bisa mengontrol secara langsung proses pengambilan data dikarenakan kuesioner hanya diserahkan kepada pihak berwenang. Selain itu peneliti juga tidak bisa memantau secara langsung dalam proses pengambilan data sehingga peneliti tidak bisa memastikan bahwa beberapa responden mengisi skala dengan sungguh-sungguh.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan autentik dengan kerja sama tim pada karyawan Perusahaan Swasta di Semarang. Semakin tinggi kepemimpinan autentik yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula kerja sama tim seseorang.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan beberapa saran untuk penelitian ini antara lain:

##### **1. Bagi Perusahaan**

Bagi instansi yang terkait dengan subjek penelitian maka diharapkan dapat memperhatikan dan meningkatkan kerja sama tim. Jika terdapat kerja sama tim yang baik pada karyawannya, maka dapat membantu untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi lebih efektif.

##### **2. Bagi penelitian Selanjutnya**

Peneliti sangat diharapkan untuk meminimalisir munculnya bias pada saat subjek memberikan jawaban, serta lebih memperhatikan kondisi subjek pada saat menjawab pernyataan. Selanjutnya, peneliti diharapkan untuk lebih memperbanyak referensi dan lebih memahami konteks isi dari penelitian yang dilakukan, sehingga pada penelitian

selanjutnya peneliti diharapkan dapat membuktikan gambaran antara kepemimpinan autentik dan kerja sama tim pada penelitian-penelitian selanjutnya.

## Daftar Pustaka

- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, 315–338.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L., and Walumbwa, F. O. (2007). *Authentic Leadership Questionnaire Research Permission*. Los Angeles: Mind Garden.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chen, J. C. and Chen, J. (2004). Testing a new approach for learning teamwork knowledge and skills in technical education. *Journal of Industrial Technology*, 20, 2.
- Connaughton, S. L., & Daly, J. A. (2004). Identification with leader: a comparison of perceptions of identification among geographically dispersed and co-located teams. *Corporate Communication: An International Journal*, 9(2), 89–103.
- De Janasz, S. C., Dowd, K. O., & Schneider, B. Z. (2006). *Interpersonal Skills in Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. O. (2005). “Can you see the real me?” a self-based model of authentic leader and follower development. *Leadership Quarterly*, 16, 343-372.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Harris, P. R., & Harris, K. G. (1996). Managing effectively through teams. *Team Performance Management: An International Journal*, 2(3), 23-36.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader–follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16, 373–394.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees attitudes. *Leadership and Organization Development Journal*, 27(8), 646–666.
- Johnson, C. (1986). An outline for team buliding: cooperation, collaboration, and communication are the ingredients of an effective team. *Training: The Magazine of Human Resources Development*, 23 (1), 48-51.
- Kalisch, Lee, & Salas. (2010). The development and testing of the nursing teamwork survey. *Nursing Research*, 59 (1), 42-50.

- Kankaew, V. & Wannapiroon, P. (2015). System analysis of virtual team in cloud computing to enhance teamwork skills of undergraduate students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (174), 4096-4102.
- Kartini Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry*, 14, 1-26.
- Lanza, P. (1985). Team appraisals. *Personnel Journal*, 64(3), 46-51.
- Levi, D. & Slem, C. (1995). Teamwork in research and development organizations : the characteristics of successful teams. *International Journal of Industrial Ergonomics*. 16(1), 29-42.
- Levi, D. (2001). *Group Dynamics for Teams*. London: Sage.
- London, M. (2013). *Job Feedback: Giving, Seeking and Using Feedback for Performance Improvement* (2th ed). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mahrizal, V. (2018, 19 Januari). *Nasmoco bantu juara inovasi body & paint repair se-asia pasific*. Retrieved March 1, 2018, from <http://jogja.tribunnews.com/2018/01/19/nasmoco-bantul-juara-inovasi-body-paint-repair-se-asia-pasific>.
- Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of Management Review*, 26(3), 356–376.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya*, 2(1), 33-40.
- Mathieu, J. E., Maynard, M. T., Rapp, T., & Gilson, L. L. (2008). Team effectiveness 1997–2007: a review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of Management*, 34(3), 410–476.
- Morgan, B. B., Glickman, A. S., Woodward, E. A., Blaiwes, A. S., and Salas, E. (1986). *Measurement of team behaviors in a Navy environment* (Tech. Report TR-86-014). Orlando, FL: Naval Training System Center, Human Factors Division.
- Ralea, M. C. (2011). Working in teams - the efficiency of a united team. *Journal of Defense Resources Management*. 1(2), 131-135.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga. Diterjemahkan oleh Halida dan Dewi Sartika.

- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks. Diterjemahkan oleh Benyamin Molan.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2003). *On Assimilating Identities to the Self: A Self-Determination Theory Perspective on Internalization and Integrity Within Cultures*. New York: Guilford.
- Salas, E., Edens, E., Wilson, K. A. (2009). *Crew Resource Management: Critical Essays*. New York: Ashgate Publishing.
- Sumet N. (2007). Team building. *Burapha University's Journal Online*, 19(1), 31-44.
- Susanto & Koesnadi. (2003). *Quantum Leadership Kepemimpinan dalam Dunia Bisnis dan Dunia Militer*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- 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, 89–126.
- Watkins, P. (1992). *A Critical Review of Leadership Concepts and Research: The Implication for Educational Administration*. Geelong: Deakin University Press.
- Xyrichis, A., & Ream, E. (2008). Teamwork: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 61(2), 232—241.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Ketujuh*. Alih Bahasa: Ati Cahayani. Jakarta : PT Indeks.

**Lampiran 1**  
**Skala Sebelum Uji Coba**



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

---

## **PENGANTAR**

### ***Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Saudara/i yang saya hormati, dengan kerendahan hati saya memohon kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini yang disusun dalam rangka penelitian untuk tugas akhir. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan-pernyataan, dimana dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah dan akan dijaga kerahasiaannya.

Saya mengharapkan kejujuran dan keterbukaan dalam mengisi semua pernyataan yang ada. Identitas dan jawaban yang saudara/i akan saya jaga kerahasiaannya sesuai dengan etika akademik penelitian.

Dimohon saudara/i mengisi semua pernyataan yang tersedia dan jangan sampai ada yang terlewat. Saya ucapkan terima kasih atas partisipasi saudara/i semoga Allah membalas kebaikan saudara/i.

### ***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Peneliti

Muhammad Raka Tungga Dewa

**IDENTITAS DIRI**

- Nama (**Boleh inisial**) :
- Jenis Kelamin :
- Usia :
- Agama :
- Pendidikan Terakhir :
- Lama Menikah :
- Mempunyai anak berapa : ..... orang
- Anak pertama umur ..... tahun
  - Anak kedua umur ..... tahun
  - Anak ketiga umur ..... tahun
  - Anak keempat umur ..... tahun
  - dst
- Anggota keluarga yang tinggal di rumah : ..... orang
- Keluarga inti ..... orang
  - Saudara ..... orang
  - Ayah/ibu ..... orang
  - Orang lain ..... orang
- Suami / Istri : Bekerja / Tidak Bekerja \*
- (\* Coret yang tidak sesuai)**
- Jarak yang ditempuh antara rumah dan kantor : ± ..... km
- Waktu yang digunakan diperjalanan : ..... jam
- Posisi /Jabatan :
- Lama Bekerja : ..... tahun
- Jumlah staff (jika ada) : ..... orang

Divisi :

Gaji / Pendapatan perbulan : (lingkari salah satu)

- a.  $\leq$  Rp. 1.500.000
- b. Rp 1.600.000 – 2.500.000
- c. Rp 2.600.000 – 2.900.000
- d. Rp 3.000.000 – 4.500.000
- e.  $\geq$  Rp 4.600.000

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya sejujurnya.

Semarang, April 2017

Responden

## PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujurnya sesuai dengan sikap dan keadaan diri saudara/i yang sebenarnya. Kuesioner bukan suatu tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya. Nyatakan jawaban saudara/i dengan memberi tanda centang (√) pada kolom pilihan.

### Keterangan Pilihan Jawab

Tidak Pernah : 0    Jarang : 1    Kadang-kadang: 2

Selalu : 3    Sering : 4

### SKALA 1

NO.	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		0	1	2	3	4
1.	Sebagai anggota tim saya mengajukan pertanyaan tentang prosedur yang salah yang digunakan oleh anggota tim yang lebih senior					
2.	Sebagai anggota tim saya meminta perhatian atas kesalahan yang dibuat oleh anggota lain tanpa menjadi negatif					
3.	Sebagai anggota tim ketika saya merasa tidak yakin, saya bertanya					
4.	Sebagai anggota tim saya menyarankan anggota lain untuk memeriksa ulang					

	pekerjaannya sehingga dia mampu menemukan kesalahannya sendiri					
5.	Sebagai anggota tim saya secara diam-diam menunjukkan kesalahan yang dibuat anggota lain daripada mengumumkannya					
6.	Sebagai anggota tim saya menunjukkan bahwa mengetahui pekerjaannya dan tidak perlu menghawatirkan pekerjaan orang lain					
7.	Sebagai anggota tim saya gagal membantu anggota lain yang mengalami kesulitan dan membiarkannya gagal					
8.	Sebagai anggota tim ada saat dimana anggota tim menjadi kelebihan beban kerja dan gagal meminta bantuan pihak lain					
9.	Sebagai anggota tim saya pernah mengerjakan pekerjaan anggota lain karena pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal					
10.	Sebagai anggota tim saya tidak yakin apa yang harus dilakukan selanjutnya dan gagal meminta bantuan					

11.	Sebagai anggota tim saya bertanya apa kesalahan yang dilakukan ketika diberitahu bahwa telah melakukan kesalahan					
12.	Sebagai anggota tim saya meminta anggota lain untuk memberitahu jika saya membuat kesalahan					
13.	Sebagai anggota tim saya berterimakasih kepada anggota lain karena telah melihat kesalahan saya					
14.	Sebagai anggota tim saya menyampaikan informasi kepada anggota lain dalam urutan yang benar					
15.	Sebagai anggota tim saya menggunakan istilah yang tepat ketika mengkomunikasikan informasi					
16.	Sebagai anggota tim saya berbicara dengan keras dan jelas ketika mengkomunikasikan informasi					
17.	Sebagai anggota tim saya diminta klarifikasi secara spesifik pada komunikasi yang tidak jelas					
18.	Sebagai anggota tim saya mengecewakan anggota lain yang membuat kesalahan					

19.	Sebagai anggota tim saya meninggikan suara saya ketika mengoreksi anggota lain					
20.	Sebagai anggota tim saya melihat suatu kesalahan dan tidak menyebutkannya					
21.	Sebagai anggota tim saya menurunkan suara dan bergumam ketika mengkomunikasikan informasi kepada anggota tim lain					
22.	Sebagai anggota tim saya mengkomunikasikan informasi yang tidak jelas					
23.	Sebagai anggota tim saya menambahkan komentar saya sendiri ke perintah yang sudah ditentukan sehingga membuang-buang waktu					
24.	Sebagai anggota tim saya mengabaikan informasi dari anggota lain yang sebelumnya membuat kesalahan					
25.	Sebagai anggota tim saya mengartikan informasi yang berbeda kepada anggota lain karena kesalahan yang dibuat sebelumnya oleh anggota tersebut					

26.	Sebagai anggota tim saya gagal meminta klarifikasi tentang komunikasi yang tidak jelas					
27.	Sebagai anggota tim meskipun sesama anggota saling berbicara, namun terjadi miss komunikasi					
28.	Sebagai anggota tim saya membuat komentar seperti “kita akan melakukannya dengan benar kali in.”					
29.	Sebagai anggota tim saya memberikan dukungan pada anggota lain					
30.	Sebagai anggota tim saya berdiri di sebelah anggota lain ketika orang tersebut memiliki tugas yang sulit untuk dilakukan					
31.	Sebagai anggota tim saya membahas cara meningkatkan kinerja tim					
32.	Sebagai anggota tim saya membuat komentar positif tentang tim					
33.	Sebagai anggota tim saya memuji anggota lain karena melakukan tugas dengan baik					
34.	Sebagai anggota tim saya menghibur anggota lain yang melakukan					

	kesalahan					
35.	Sebagai anggota tim saya membuat lelucon untuk meringankan ketegangan					
36.	Sebagai anggota tim saya memberikan penilaian positif terhadap pelatihan yang dilakukan dalam tim					
37.	Sebagai anggota tim saya tidak dapat menyesuaikan diri dengan informasi yang kurang jelas dan ketinggalan informasi yang diperlukan					
38.	Sebagai anggota tim saya mencoba untuk keluar dari tugas yang bukan bagian dari pekerjaan					
39.	Sebagai anggota tim saya menolak untuk mengubah cara mengerjakan suatu tugas meskipun yang dilakukan salah					
40.	Sebagai anggota tim saya berdiskusi dengan anggota lain ketika tidak tahu apa yang akan dilakukan selanjutnya					
41.	Sebagai anggota tim saya membantu anggota lain ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaannya					
42.	Sebagai anggota tim saya mengingatkan anggota					

	lain mengenai apa yang harus dilakukan selanjutnya					
43.	Sebagai anggota tim saya memberikan saran bagaimana cara mengerjakan tugas					
44.	Anggota yang membutuhkan bantuan meminta bantuan					
45.	Sebagai anggota tim, untuk membantu anggota lain, saya melakukan pekerjaan yang bukan bagian dari pekerjaan saya					
46.	Sebagai anggota tim saya menuliskan catatan untuk anggota lain tentang performa kerja yang terakhir					
47.	Sebagai anggota tim saya mengabaikan anggota lain yang tidak disukai					
48.	Sebagai anggota tim saya membuat grup atau kelompok didalam tim					
49.	Sebagai anggota tim saya mengatakan sesuatu seperti "tim ini tidak berharga" atau "tim ini tidak akan berhasil"					
50.	Sebagai anggota tim saya saling berargumen dengan					

	anggota lain					
51.	Sebagai anggota tim saya menyalahkan satu sama lain atas kegagalan tim dalam pelatihan					
52.	Sebagai anggota tim saat saya sedang menunggu informasi dari anggota lain, saya mulai mengganggu anggota lain					
53.	Sebagai anggota tim saya membuat komentar negatif tentang kinerja anggota lain					
54.	Sebagai anggota tim saya membuat komentar negatif tentang nilai dari pelatihan yang dilaksanakan					
55.	Sebagai anggota tim saya menyuruh anggota lain untuk mengurus pekerjaannya sendiri dan membiarkannya sendiri					
56.	Sebagai anggota tim saya berdebat dengan anggota lain yang mengatakan saya telah melakukan kesalahan					
57.	Sebagai anggota tim saya tidak siap memberikan informasi ketika anggota lain membutuhkannya					
58.	Sebagai anggota tim saya berpura-pura sudah					

	menyelesaikan tugas, namun pada kenyataannya belum					
59.	Sebagai anggota tim saat saya bertugas sebagai pengganti anggota lain, saya membenarkan informasi tanpa mengecek kembali					
60.	Sebagai anggota tim saya tidak memberikan informasi kecuali diminta					
61.	Sebagai anggota tim saya dapat beradaptasi dengan informasi yang kurang jelas dan memiliki semua informasi yang diperlukan					
62.	Sebagai anggota tim saya melaksanakan tugas diluar pekerjaan saya karena tim membutuhkan pekerjaan tersebut untuk selesai					
63.	Sebagai anggota tim saya memberikan saran tentang cara terbaik untuk menemukan kesalahan					
64.	Sebagai anggota tim saya mengubah cara menyelesaikan tugas saya ketika diminta					
65.	Sebagai anggota tim ketika sudah menyelesaikan suatu tugas,maka akan memulai					

	tugas lainnya					
66.	Sebagai anggota tim ketika saya membutuhkan informasi lebih dari satu orang, saya mencarinya dari anggota lain yang sudah siap ketika yang lain menyelesaikan tugas					
67.	Sebagai anggota tim saya memberikan informasi yang dibutuhkan sebelum diminta					
68.	Sebagai anggota tim saya siap memberikan informasi ketika anggota lain membutuhkannya					
69.	Sebagai anggota tim saya memberikan arahan tentang apa yang harus dilakukan para anggota lain selanjutnya					
70.	Sebagai anggota tim saya berupaya untuk mencari penyebab informasi yang tidak sesuai sebelum melanjutkan					
71.	Sebagai anggota tim ketika tidak sibuk dengan pekerjaan, saya memperhatikan apa yang dilakukan anggota tim lain					

**Selanjutnya**

## PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujurnya sesuai dengan sikap dan keadaan diri saudara/i yang sebenarnya. Kuesioner bukan suatu tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya. Nyatakan jawaban saudara/i dengan memberi tanda centang (√) pada kolom pilihan.

### Keterangan Pilihan Jawaban

Tidak Pernah : 0    Jarang : 1    Kadang-kadang : 2

Selalu : 3    Sering : 4

## SKALA 2

NO.	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		0	1	2	3	4
1.	Atasan saya mengemukakan hal-hal yang dimaksudkan dengan jelas					
2.	Atasan saya mengakui kesalahan yang telah dilakukannya					
3.	Atasan saya mendorong setiap orang untuk mengemukakan gagasannya					
4.	Atasan saya menyampaikan kebenaran, meskipun konsekuensinya berat					

5.	Atasan saya mampu mengekspresikan emosi yang sesuai dengan perasaannya					
6.	Tindakan-tindakan atasan saya konsisten dengan keyakinannya					
7.	Atasan saya mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai hidup yang diyakininya					
8.	Atasan saya meminta saya untuk memilih tindakan yang sesuai dengan hati nurani saya					
9.	Atasan saya mengambil keputusan yang sulit berdasarkan standar moral yang tinggi					
10.	Atasan saya menerima masukan dari berbagai sudut pandang yang mungkin mengusik posisinya					
11.	Atasan saya mampu menganalisis data-data yang relevan sebelum mengambil keputusan					
12.	Atasan saya memperhatikan dengan seksama sudut pandang yang berbeda sebelum mengambil keputusan					
13.	Atasan saya mencari saran/masukan untuk					

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

**TERIMAKASIH**

## **Lampiran 2**

### **Tabulasi Data Penelitian Sebelum Uji Coba Alat Ukur**





No	Item																																			
	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	
1	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3
2	3	4	4	5	5	5	5	5	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	2	2	2	3	1	5	2	5	1	
3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	3	3	3	5	1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	
4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	2	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2
5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	4	4	1	3	4	4	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
8	5	3	5	5	5	4	4	5	4	2	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	4	3	5	4	3	2	
9	3	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	
10	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	1	5	5	4	1	3	4	4	3	5	3	4	3	4	2	2	5	4	4	4	3	2	5	4	4	1
11	5	4	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	2	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
13	4	3	4	4	3	2	2	2	2	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
14	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	5	3	5	
15	3	2	4	3	4	3	3	3	2	1	4	2	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4
16	4	3	3	5	5	4	4	5	3	3	4	1	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	5	5	3	5	5	5	3	

17	5	5	5	4	4	3	3	4	3	1	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3		
18	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
20	3	5	3	4	4	3	3	4	4	2	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
21	5	5	5	2	2	1	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
22	5	5	5	4	3	2	3	3	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	1	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1
23	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	2	1	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	3	5	4	3	3	2	3	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	3	3	2	2	1	1	4	2	3	3	3		
25	3	2	5	5	5	4	2	4	4	2	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	3	2	4	4	2	4	2	3	3	1		
26	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	
27	3	4	4	3	3	3	4	4	1	2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
30	4	3	5	3	4	4	3	4	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	

**B. Tabulasi Data Sebelum Uji Coba Skala Kepemimpinan Autentik**

No	Item															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	5	5	5	5	5	5
3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	1	5	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2
6	4	3	4	4	1	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	4
7	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	1	1	5	5	3	1	1	5	1	2	1	2	2	2	1
9	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	1	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
12	5	3	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4
13	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4
14	3	3	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
16	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5
17	2	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
18	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
20	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	1	1	1	2	4	4	2	2	2	2	2	1	2	1	1

23	3	3	4	5	4	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	4
24	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
25	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4
26	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
27	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
30	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4

**Lampiran 3**

**Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Sebelum Uji Coba**

### A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kerja sama tim

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	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
.958	.958	34

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
123.83	428.282	20.695	34

**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
Tw3	119.50	405.431	.780	.	.956
Tw4	120.30	404.907	.532	.	.957
Tw11	120.80	406.510	.480	.	.958
Tw12	120.07	407.237	.493	.	.957

Tw13	119.93	409.444	.560	.	.957
Tw14	120.03	406.171	.661	.	.956
Tw15	119.97	398.585	.713	.	.956
Tw17	120.73	406.547	.538	.	.957
Tw26	119.70	419.597	.254	.	.959
Tw29	119.70	400.010	.763	.	.956
Tw30	120.17	406.282	.569	.	.957
Tw31	119.93	400.202	.707	.	.956
Tw32	119.87	399.913	.775	.	.956
Tw33	120.00	411.448	.477	.	.957
Tw34	120.27	403.857	.601	.	.957
Tw35	120.13	397.775	.749	.	.956
Tw36	120.07	406.478	.533	.	.957
Tw40	119.87	399.706	.690	.	.956
Tw41	119.73	396.202	.850	.	.955
Tw42	120.23	394.944	.842	.	.955
Tw43	120.27	394.409	.794	.	.955
Tw44	119.97	398.447	.808	.	.955
Tw45	120.63	405.137	.498	.	.958
Tw46	121.43	408.185	.490	.	.957
Tw59	119.40	419.834	.219	.	.959
Tw62	120.60	405.972	.507	.	.957
Tw63	120.70	405.528	.580	.	.957
Tw64	120.93	412.064	.478	.	.957
Tw65	120.13	401.154	.687	.	.956
Tw66	120.33	394.989	.729	.	.956
Tw67	120.67	402.437	.606	.	.957
Tw68	119.87	402.120	.746	.	.956
Tw69	120.33	398.920	.760	.	.956
Tw70	120.23	404.737	.663	.	.956

## B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepemimpinan Autentik

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	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
.940	.939	16

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
55.57	137.840	11.741	16

**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
Ka1	51.93	128.133	.402	.700	.942
Ka2	52.77	119.978	.718	.773	.935
Ka3	51.83	117.868	.752	.854	.935
Ka4	51.80	121.890	.700	.879	.936
Ka5	52.17	127.109	.430	.731	.942

Ka6	52.03	125.895	.613	.750	.938
Ka7	51.97	126.171	.569	.735	.939
Ka8	52.13	122.878	.679	.823	.936
ka9	52.10	127.886	.501	.830	.940
Ka10	52.47	125.016	.445	.653	.943
Ka11	52.07	117.857	.835	.890	.933
Ka12	52.17	115.385	.870	.944	.931
Ka13	51.97	117.206	.841	.899	.932
Ka14	52.03	118.654	.860	.945	.932
Ka15	51.97	116.378	.852	.888	.932
Ka16	52.10	117.817	.837	.891	.933

**Lampiran 4**  
**Skala Sesudah Uji Coba**



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

---

## **PENGANTAR**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saudara/i yang saya hormati, dengan kerendahan hati saya memohon kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini yang disusun dalam rangka penelitian untuk tugas akhir. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan-pernyataan, dimana dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah dan akan dijaga kerahasiaannya.

Saya mengharapkan kejujuran dan keterbukaan dalam mengisi semua pernyataan yang ada. Identitas dan jawaban yang saudara/i akan saya jaga kerahasiaannya sesuai dengan etika akademik penelitian.

Dimohon saudara/i mengisi semua pernyataan yang tersedia dan jangan sampai ada yang terlewat. Saya ucapkan terima kasih atas partisipasi saudara/i semoga Allah membalas kebaikan saudara/i.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Peneliti

Muhammad Raka Tungga Dewa

**IDENTITAS DIRI**

Nama (**Boleh inisial**) :

Jenis Kelamin :

Usia :

Agama :

Pendidikan Terakhir :

Lama Menikah :

Mempunyai anak berapa : ..... orang

- Anak pertama umur ..... tahun
- Anak kedua umur ..... tahun
- Anak ketiga umur ..... tahun
- Anak keempat umur ..... tahun
- dst

Anggota keluarga yang tinggal di rumah : ..... orang

- Keluarga inti ..... orang
- Saudara ..... orang
- Ayah/ibu ..... orang
- Orang lain ..... orang

Suami / Istri : Bekerja / Tidak Bekerja \*

(\* **Coret yang tidak sesuai**)

Jarak yang ditempuh antara rumah dan kantor : ± ..... km

Waktu yang digunakan diperjalanan : ..... jam

Posisi /Jabatan :

Lama Bekerja : ..... tahun

Jumlah staff (jika ada) : ..... orang

Divisi :

Gaji / Pendapatan perbulan : (lingkari salah satu)

- f.  $\leq$  Rp. 1.500.000
- g. Rp 1.600.000 – 2.500.000
- h. Rp 2.600.000 – 2.900.000
- i. Rp 3.000.000 – 4.500.000
- j.  $\geq$  Rp 4.600.000

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya sejujurnya.

Semarang, April 2017

Responden

## PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujurnya sesuai dengan sikap dan keadaan diri saudara/i yang sebenarnya. Kuesioner bukan suatu tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya. Nyatakan jawaban saudara/i dengan memberi tanda centang (√) pada kolom pilihan.

### Keterangan Pilihan Jawab

Tidak Pernah : 0    Jarang : 1    Kadang-kadang: 2

Selalu : 3    Sering : 4

### SKALA 1

NO.	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		0	1	2	3	4
1.	Sebagai anggota tim ketika saya merasa tidak yakin, saya bertanya					
2.	Sebagai anggota tim saya menyarankan anggota lain untuk memeriksa ulang pekerjaannya sehingga dia mampu menemukan kesalahannya sendiri					
3.	Sebagai anggota tim saya bertanya apa kesalahan yang dilakukan ketika diberitahu bahwa telah melakukan kesalahan					
4.	Sebagai anggota tim saya meminta anggota lain untuk memberitahu jika					

	saya membuat kesalahan					
5.	Sebagai anggota tim saya berterimakasih kepada anggota lain karena telah melihat kesalahan saya					
6.	Sebagai anggota tim saya menyampaikan informasi kepada anggota lain dalam urutan yang benar					
7	Sebagai anggota tim saya menggunakan istilah yang tepat ketika mengkomunikasikan informasi					
8.	Sebagai anggota tim saya diminta klarifikasi secara spesifik pada komunikasi yang tidak jelas					
9.	Sebagai anggota tim saya gagal meminta klarifikasi tentang komunikasi yang tidak jelas					
10.	Sebagai anggota tim saya memberikan dukungan pada anggota lain					
11.	Sebagai anggota tim saya berdiri di sebelah anggota lain ketika orang tersebut memiliki tugas yang sulit untuk dilakukan					
12.	Sebagai anggota tim saya membahas cara meningkatkan kinerja tim					

13.	Sebagai anggota tim saya membuat komentar positif tentang tim					
14.	Sebagai anggota tim saya memuji anggota lain karena melakukan tugas dengan baik					
15.	Sebagai anggota tim saya menghibur anggota lain yang melakukan kesalahan					
16.	Sebagai anggota tim saya membuat lelucon untuk meringankan ketegangan					
17.	Sebagai anggota tim saya memberikan penilaian positif terhadap pelatihan yang dilakukan dalam tim					
18.	Sebagai anggota tim saya berdiskusi dengan anggota lain ketika tidak tahu apa yang akan dilakukan selanjutnya					
19.	Sebagai anggota tim saya membantu anggota lain ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaannya					
20.	Sebagai anggota tim saya mengingatkan anggota lain mengenai apa yang harus dilakukan selanjutnya					
21.	Sebagai anggota tim saya memberikan saran					

	bagaimana cara mengerjakan tugas					
22.	Anggota yang membutuhkan bantuan meminta bantuan					
23.	Sebagai anggota tim, untuk membantu anggota lain, saya melakukan pekerjaan yang bukan bagian dari pekerjaan saya					
24.	Sebagai anggota tim saya menuliskan catatan untuk anggota lain tentang performa kerja yang terakhir					
25.	Sebagai anggota tim saat saya bertugas sebagai pengganti anggota lain, saya membenarkan informasi tanpa mengecek kembali					
26.	Sebagai anggota tim saya melaksanakan tugas diluar pekerjaan saya karena tim membutuhkan pekerjaan tersebut untuk selesai					
27.	Sebagai anggota tim saya memberikan saran tentang cara terbaik untuk menemukan kesalahan					
28.	Sebagai anggota tim saya mengubah cara menyelesaikan tugas saya					

	ketika diminta					
29.	Sebagai anggota tim ketika sudah menyelesaikan suatu tugas, maka akan memulai tugas lainnya					
30.	Sebagai anggota tim ketika saya membutuhkan informasi lebih dari satu orang, saya mencarinya dari anggota lain yang sudah siap ketika yang lain menyelesaikan tugas					
31.	Sebagai anggota tim saya memberikan informasi yang dibutuhkan sebelum diminta					
32.	Sebagai anggota tim saya siap memberikan informasi ketika anggota lain membutuhkannya					
33.	Sebagai anggota tim saya memberikan arahan tentang apa yang harus dilakukan para anggota lain selanjutnya					
34.	Sebagai anggota tim saya berupaya untuk mencari penyebab informasi yang tidak sesuai sebelum melanjutkan					

**Selanjutnya**

## PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujurnya sesuai dengan sikap dan keadaan diri saudara/i yang sebenarnya. Kuesioner bukan suatu tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya. Nyatakan jawaban saudara/i dengan memberi tanda centang (√) pada kolom pilihan.

### Keterangan Pilihan Jawaban

Tidak Pernah : 0    Jarang : 1    Kadang-kadang : 2

Selalu : 3    Sering : 4

## SKALA 2

NO.	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		0	1	2	3	4
1.	Atasan saya mengemukakan hal-hal yang dimaksudkan dengan jelas					
2.	Atasan saya mengakui kesalahan yang telah dilakukannya					
3.	Atasan saya mendorong setiap orang untuk mengemukakan gagasannya					
4.	Atasan saya menyampaikan kebenaran, meskipun konsekuensinya berat					

5.	Atasan saya mampu mengekspresikan emosi yang sesuai dengan perasaannya					
6.	Tindakan-tindakan atasan saya konsisten dengan keyakinannya					
7.	Atasan saya mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai hidup yang diyakininya					
8.	Atasan saya meminta saya untuk memilih tindakan yang sesuai dengan hati nurani saya					
9.	Atasan saya mengambil keputusan yang sulit berdasarkan standar moral yang tinggi					
10.	Atasan saya menerima masukan dari berbagai sudut pandang yang mungkin mengusik posisinya					
11.	Atasan saya mampu menganalisis data-data yang relevan sebelum mengambil keputusan					
12.	Atasan saya memperhatikan dengan seksama sudut pandang yang berbeda sebelum mengambil keputusan					
13.	Atasan saya mencari saran/masukan untuk					

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

**TERIMAKASIH**

## **Lampiran 5**

### **Tabulasi Data Setelah Uji Coba Alat Ukur**

**A. Tabulasi Data Penelitian Kerja sama tim**

No	Item																																		T	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	154	
2	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	2	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	134	
3	5	4	4	5	5	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118	
4	5	2	3	4	3	3	4	2	5	4	3	5	5	5	4	3	5	4	3	2	2	3	3	1	5	3	2	3	3	3	2	3	2	2	111	
5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	157	
6	5	4	3	3	4	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	130	
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	145	
8	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	148	
9	5	4	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	5	1	1	5	1	1	132	
10	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	2	3	4	4	4	2	3	2	4	1	5	4	2	3	5	5	4	5	5	5	126	
11	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	2	4	5	3	5	5	5	152	
12	4	5	1	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	156	
13	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
15	4	3	3	4	4	4	3	2	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	113	
16	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	128
17	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
18	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	158	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102
20	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109
21	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
22	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	103
23	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	119	
24	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	5	2	3	3	4	3	3	4	3	4	109	
25	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	1	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	125	



55	4	2	3	3	4	4	5	4	3	4	2	4	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	4	3	3	127
56	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	113
57	4	3	1	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	129
58	4	5	2	4	4	5	5	4	3	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	145	
59	5	4	5	5	4	3	2	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	2	3	1	3	3	1	3	3	4	3	5	5	3	128
60	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	5	1	4	1	4	1	4	4	4	4	118
61	4	3	3	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	3	3	2	3	4	3	124
62	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
63	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	119
64	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	127
65	4	5	2	2	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	2	2	4	2	3	1	4	4	3	4	4	4	113
66	4	5	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	3	1	4	4	3	4	4	4	126
67	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	131
68	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	5	3	2	125
69	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	142
70	4	4	2	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	133

**B. Tabulasi Data Penelitian Kepemimpinan Autentik**

No	Item																T
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	70
2	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	73
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	61
5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	71
6	5	3	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	3	66
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63
8	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	63
9	4	1	4	4	4	2	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	60
10	3	1	1	1	4	1	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	35
11	4	3	4	5	3	4	3	3	5	3	5	3	4	3	4	5	61
12	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	31
13	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	53
14	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
15	5	4	5	5	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	72
16	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	2	2	4	2	2	45
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64

21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	66
22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	46
23	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	51
24	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	45
25	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
27	2	1	3	1	1	1	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	38
28	4	4	4	5	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	71
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
30	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4	57
31	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	60
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
33	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
34	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	58
35	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
38	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60
39	4	5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	72
40	4	1	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	63
41	4	3	4	2	2	3	3	2	3	1	3	3	4	4	4	4	49
42	1	3	2	3	3	4	4	2	1	2	4	2	3	5	3	1	43
43	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	60
44	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	57
45	4	2	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	66
46	4	3	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	61
47	4	4	4	4	3	5	2	4	3	3	4	5	3	4	3	4	59

48	5	4	4	5	2	4	2	2	3	1	5	5	4	4	4	5	59
49	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
50	3	2	4	3	5	3	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	59
51	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	2	5	4	68
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
53	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	48
54	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	49
55	5	3	5	4	3	5	4	4	3	2	5	5	5	3	5	5	66
56	4	2	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	60
57	4	5	4	4	2	5	5	4	5	5	4	5	4	2	5	4	67
58	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	68
59	2	1	1	1	5	1	1	1	5	5	1	1	1	2	1	1	30
60	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	58
61	2	2	4	3	2	4	4	3	4	2	4	3	5	4	3	4	53
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
63	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	58
64	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	4	4	4	4	4	3	54
65	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	50
66	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	56
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
68	3	2	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	54
69	5	5	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	58
70	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	62

**Lampiran 6**  
**Uji Asumsi Normalitas**  
**Uji Asumsi Linearitas**  
**Uji Hipotesis**

## A. Uji Asumsi Normalitas

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TotalItemTW	.079	70	.200*	.972	70	.112
TotalItemKA	.131	70	.005	.968	70	.071

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

## B. Uji Asumsi Linearitas

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TotalItemTW * TotalItemKA	70	100.0%	0	.0%	70	100.0%

### Report

TotalItemTW

TotalItemKA	Mean	N	Std. Deviation
30	128.00	1	.
31	156.00	1	.
35	126.00	1	.
38	128.00	1	.
43	109.00	1	.
45	118.50	2	13.435
46	103.00	1	.
48	115.00	5	13.766
49	121.00	2	2.828
50	113.00	1	.
51	119.00	1	.
53	131.00	2	9.899
54	126.00	2	1.414
56	126.00	1	.
57	125.50	2	2.121
58	124.00	5	10.271
59	130.00	4	2.582
60	125.40	5	13.145

61	131.60	5	15.126
62	133.00	1	.
63	144.33	3	4.041
64	123.67	6	14.501
66	138.75	4	13.985
67	129.00	1	.
68	149.00	2	5.657
70	154.00	1	.
71	147.50	2	13.435
72	127.00	3	20.881
73	134.00	1	.
78	102.00	1	.
80	159.00	2	1.414
Total	128.94	70	15.032

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalItemTW *	Between Groups	(Combined)	9735.121	30	324.504	2.161	.012
TotalItemKA		Linearity	1772.808	1	1772.808	11.805	.001
		Deviation from Linearity	7962.313	29	274.563	1.828	.039
	Within Groups		5856.650	39	150.171		
	Total		15591.771	69			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
TotalItemTW * TotalItemKA	.337	.114	.790	.624

### C. Uji Hipotesis

#### Correlations

			TotalItemTW	TotalItemKA
Spearman's rho	TotalItemTW	Correlation Coefficient	1.000	.427**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	70	70
	TotalItemKA	Correlation Coefficient	.427**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**Lampiran 7**  
**Surat Keterangan Ijin Penelitian**



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

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

Tanggal : 14 Januari 2018  
 Nomor : 00 / Dek / 70/Div.Um.RT / 1 / 2018  
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi

Kepada Yth.

Korkut kota Semarang program kotaku PT. Ganes Engineering Consultant

*Assalamu'alaikum 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 : **Muhammad Raka Tungga Dewa**  
 Nomor Mahasiswa : **14320007**  
 Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN OTENTIK DENGAN KERJASAMA TIM PADA KARYAWAN DI SALAH SATU PERUSAHAAN SWASTA**

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

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Dekan,

  
 Dr. Fer. nat. Arif Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

  
 Nur Pratiwi Noviani, S.Psi., M.Psi.

**Lampiran 8**  
**Surat Keterangan Selesai Penelitian**

**KONSULTAN MANAJEMEN WILAYAH  
OVERSIGHT SERVICE PROVIDER (OSP) 5 JAWA TENGAH  
PROGRAM KOTA TANPA KUMUH (KOTAKU)**

Jl. Melaka Timur No. 1294, Pedurungan Tengah, Pecunungan, Semarang 50192  
Tlp. 064-6715144 E-mail :kotaku.jateng@gmail.com Website :www.k23p.com



**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

**Nama** : Muhammad Raka Tungga Dewa  
**No. Mahasiswa** : 14320007  
**Jurusan** : Psikologi  
**Fakultas** : FPSB  
**Perguruan Tinggi** : Universitas Islam Indonesia

Bahwa nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian **PT. Ganes Engineering Consultant** pada **Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU)** (Koordinator Kota Semarang) yang beralamat di Jl Raden Patah 176A Komplek Kelurahan Rejomulyo, Semarang pada bulan Januari 2018.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 28 April 2018

PT. Ganes Engineering Consultant



**Pujiono Santoso**  
Office Manager OSP 5 Jateng



HEAD OFFICE Gedung Persada 3, Jl. Diponegoro No. 20 Kebayoran Lama Jakarta Selatan Telp. 021 7291049  
BRANCH OFFICE JAWA TENGAH: Jl. Sukawati No. 12, Jember Tengah Semarang Telp. 064 6715144



Engineering and Management Consultant