PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN *HAPPINESS AT WORK* SEBAGAI PEMEDIASI

Studi pada Dosen Struktural Fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Disusun oleh:

Clara Rosa

NPM: 16 03 22494

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

YOGYAKARTA

2020

Skripsi

PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN *HAPPINESS AT WORK* SEBAGAI PEMEDIASI

Studi pada Dosen Struktural Fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Disusun Oleh:

Clara Rosa

NPM: 16 03 22494

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. **tanggal 12 Juli 2020**

Skripsi

PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN *HAPPINESS AT WORK* SEBAGAI PEMEDIASI

Studi pada Dosen Struktural Fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Clara Rosa
NPM: 16 03 22494

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
pada tanggal 07 Agustus 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima
sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar
Sarjana Manajemen (S1)
Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

Anggota Panitia Penguji

Debora Wintriarsi H., S.E., MM

Tegar Satya Putra, S.E., M.Sc.

Yogyakarta, 27 Agustus 2020
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Drs. Budi Suprapto, MBA., Ph.D

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN
No. 628/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 7 Agustus 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.
   (Ketua Penguji)
2. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc.
   (Anggota)
3. Tegar Satya Putra, SE., M.Sc.
   (Anggota)

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Clara Rosa

NPM 160322494

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Clara Rosa telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,

Drs. Budi Suprapto, MBA., Ph.D

Jl. Babarsari No. 43 Yogyakarta 55281 Indonesia Kotak Pos 1086 / YKBB
Telp. +62-274-487711 (hunting) Fax. +62-274-485227
Website : //www.uajy.ac.id

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN *HAPPINESS AT WORK* SEBAGAI PEMEDIASI

Studi pada Dosen Struktural Fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, Juli 2020

Yang menyatakan

Clara Rosa

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi perkuliahan dan menyelesaikan tugas akhir yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Komitmen Afektif dengan *Happiness At Work* sebagai Pemediasi: Studi pada Dosen Struktural Fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebagai salah satu persyaratan dalam menempuh jenjang S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Pengerjaan skripsi ini dapat selesai berkat bantuan, dukungan, doa, dan motivasi yang dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, yang telah memberikan berkat, kasih karunia, kesehatan, dan penyertaan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Ibu Th. Agung M. Harsiwi, S.E, M.Si. selaku dosen pembimbing dalam penyusunan skripsi yang telah menyediakan waktu dan tenaga untuk memberikan masukan, arahan, dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Drs. Budi Suprapto, MBA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

4. Ibu Debora Wintriasi H., S.E., M.M., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
5. Keluargaku tercinta: Mama, Papa, Ci Niken, dan Yanes, serta Paulus Candra Chayono, S.Ak yang senantiasa memberikan doa, cinta kasih, materi, serta motivasi sehingga dapat mendorong penulis untuk menyelesaikan laporan skripsi ini dengan baik.
6. Segenap Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang turut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yang penulis bagikan saat melakukan penelitian.
7. Kak Lauren, Konconan, Griya Wongso Squad, teman-teman Kost Wahyu, Kelas D UAJY, KSPM 13, DNA Batch 1, SS KKP, KKN Kelompok 33, serta seluruh teman-teman FBE UAJY 2016 untuk bantuan, keceriaan, tawa, dan solidaritas persahabatan yang telah menemani penulis selama proses perkuliahan di UAJY.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini memiliki keterbatasan dan kekurangan. Penulis terbuka untuk menerima kritikan dan saran yang membangun agar skripsi ini menjadi lebih baik lagi. Penulis juga berharap skripsi ini bermanfaat untuk para pembaca.

Yogyakarta, Juli 2020

Clara Rosa

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Berkat akan diberikan bagi orang yang mengandalkan dan menaruh harapannya di dalam Tuhan"

(Yeremia 17:7)

"Do What You Have To Do Until You Can Do What You Want To Do."

~ Oprah Winfrey ~

You cry you learn

You lose you learn

You bleed you learn

You scream you learn

"You Learn"

~ Alanis Morisette~

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kasih, karunia, kesehatan, serta kesempatan sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tuntas.
2. Keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, semangat, bantuan dan motivasi untuk bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Teman-teman yang selalu mendukung, memotivasi, dan memberikan doa sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iii**
SURAT KETERANGAN DEKAN ..... **iv**
HALAMAN PERNYATAAN ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
ABSTRAK ..... **xiv**
BAB I: PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 5
1.3. Batasan Masalah 6
1.4. Tujuan Penelitian 7
1.5. Manfaat Penelitian 7
1.6. Sistematika Laporan 8
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA **10**
2.1. Kepemimpinan 10
2.1.1. Kepemimpinan Autentik 12
2.2. Komitmen Organisasi 15
2.2.1. Komitmen Afektif 16
2.3. *Happiness At Work* 18
2.4. Penelitian Terdahulu 20
2.5. Kerangka Penelitian 23
2.6. Hipotesis Penelitian 25
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN **28**
3.1. Bentuk Penelitian 28

3.2. Lokasi Penelitian……..…….. 29

3.3. Populasi dan Sampel……. 30

3.4. Metode Pengambilan Sampel…….…….. 31

3.5. Data Penelitian…….. 32

3.6. Metode Pengumpulan Data……... 32

3.7. Instrumen Penelitian……. 33

3.8. Metode Pengujian Instrumen…… 34

3.8.1. Uji Validitas…….……... 34

3.8.2. Uji Reliabilitas……..……... 35

3.9. Metode Analisis Data ……....…. 35

3.9.1. Analisis Deskriptif…….…. 37

3.9.2. Analisis Regresi Mediasi ……..……..... 38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN……. 43

4.1. Hasil Pengujian Instrumen…… 43

4.1.1. Uji Validitas……..... 43

4.1.2. Uji Reliabilitas……..... 45

4.2. Karakteristik Responden…….. 46

4.3. Analisis Deskriptif…….……47

4.4. Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Komitmen Afektif…….……..……... 51

4.5. Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap *Happiness At Work*..…. 52

4.6. Pengaruh *Happiness At Work* terhadap Komitmen Afektif……. 54

4.7. Peran *Happiness At Work* memediasi Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Komitmen Afektif …….……..... 55

4.8. Pembahasan …… 58

BAB V PENUTUP…….. 63

5.1. Kesimpulan…….. 63

5.2. Implikasi Manajerial ……... 64

5.3. Keterbatasan Penelitian…….67

5.4. Saran …….68

DAFTAR PUSTAKA…….. 70

LAMPIRAN …… 74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu……... 22

Tabel 3.1 Klarifikasi *Mean*……..…….... 38

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas……. 43

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas…….……. 46

Tabel 4.3 Karakteristik Responden…….……46

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Kepemimpinan Autentik …….……..…….…..... 48

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif *Happiness At Work*……..…….…..... 49

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Komitmen Afektif…….…… 50

Tabel 4.7 Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Komitmen Afektif …….…….……..... 51

Tabel 4.8 Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap *Happiness At Work* ……..... 53

Tabel 4.9 Pengaruh *Happiness At Work* terhadap Komitmen Afektif.…… 54

Tabel 4.10 Peran *Happiness At Work* memediasi Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Komitmen Afektif……..……... 56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Karakteristik Kepemimpinan Autentik……...…. 13

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian…….. 23

Gambar 3.1 Model Regresi Tanpa Variabel Mediator ……. 41

Gambar 3.2 Model Regresi dengan Variabel Mediator ……... 41

Gambar 4.1 Analisis Jalur Mediator tanpa Variabel *Happiness At Work* ……. 56

Gambar 4.2 Analisis Jalur Mediator dengan Variabel *Happiness At Work* ……. 57

PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN *HAPPINESS AT WORK* SEBAGAI PEMEDIASI

Studi pada Dosen Struktural Fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Disusun Oleh:
Clara Rosa
NPM: 16 03 22494

Pembimbing:
Th. Agung M. Harsiwi, S.E., M.Si.

Abstrak

Di zaman sekarang ini, institusi pendidikan di Indonesia semakin dihadapkan dengan tantangan dan gangguan baru yang disesuaikan dengan perkembangan global yang semakin canggih dalam segala aspek kehidupan, terutama perguruan tinggi yang merupakan tingkatan akhir dalam menempuh suatu pendidikan. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi elemen utama yang sangat penting untuk mendorong perguruan tinggi swasta dalam menghadapi persaingan yang ketat sebagai penyedia jasa pendidikan. Beberapa unsur yang harus diperhatikan perguruan tinggi swasta untuk meningkatkan komitmen afektif adalah dengan memperhatikan kepemimpinan autentik dan kebahagiaan dalam bekerja (*happiness at work*). Jika universitas mengabaikan hal tersebut, maka akan menimbulkan berbagai masalah dalam universitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif dengan *happiness at work* sebagai pemediasi pada dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada dosen struktural pada seluruh fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah bekerja minimal 2 tahun.

Hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan variabel kepemimpinan autentik berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif pada dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Variabel kepemimpinan autentik berpengaruh signifikan dan positif terhadap *happiness at work* pada dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Variabel *happiness at work* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif pada dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Variabel *happiness at work* memediasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif pada dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Kata kunci: kepemimpinan autentik, komitmen afektif, *happiness at work*.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di zaman sekarang ini, institusi pendidikan di Indonesia semakin dihadapkan dengan tantangan dan gangguan baru yang disesuaikan dengan perkembangan global yang semakin canggih dalam segala aspek kehidupan, terutama perguruan tinggi yang merupakan tingkatan akhir dalam menempuh suatu pendidikan. Ketika memilih suatu perguruan tinggi, calon mahasiswa akan melihat reputasi, akreditasi, dan kualitas dari program studi yang ditawarkan suatu perguruan tinggi, sehingga mendorong persaingan ketat yang telah memunculkan berbagai macam jenis perguruan tinggi. Dari sekian macam jenis perguruan tinggi di Indonesia, perguruan tinggi swasta banyak dipilih karena reputasi dan kualitas program studi yang tidak kalah dengan perguruan tinggi negeri. Hal ini didukung oleh perbandingan jumlah mahasiswa Indonesia oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2018, yaitu di perguruan tinggi negeri sebanyak 2,5 juta jiwa, sedangkan perguruan tinggi swasta sebanyak 4,5 juta jiwa (Jayani, 2019).

Perguruan tinggi swasta awalnya didirikan dan dikelola oleh sekelompok orang atau yayasan dengan visi dan misi yang berbeda dan harus bersaing dengan perguruan tinggi negeri yang dikelola dan diawasi langsung oleh pemerintah. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi elemen utama yang sangat penting

untuk mendorong perguruan tinggi swasta dalam menghadapi persaingan yang ketat sebagai penyedia jasa pendidikan.

Di sisi lain, perguruan tinggi swasta satu dengan lainnya semakin kompetitif, dan untuk bersaing dengan sukses, sangat penting untuk mengenali pentingnya kepemimpinan untuk kesuksesan dan reputasi suatu perguruan tinggi swasta yang akan menghasilkan calon sumber daya manusia yang akan bersaing di dunia kerja. Artinya, kepemimpinan memiliki peran penting dalam lingkungan perkuliahan dan gaya pengawasan yang diadopsi oleh para pemimpin dapat mempengaruhi, baik secara langsung atau tidak langsung, sikap dan perilaku karyawan. Menurut Stoner *et al.* (2000) dalam Darvish dan Rezaei (2011), Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses manajemen organisasi yang terdiri dari menyediakan komunikasi yang efektif, motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas, yang pada gilirannya, memfasilitasi pencapaian tujuan yang diuraikan.

Dari sekian banyak teori kepemimpinan yang berkembang di seluruh dunia, kepemimpinan autentik menggambarkan salah satu pengembangan teori dari kepemimpinan yang menekankan pada autentisitas atau keaslian dari suatu pemimpin (Northouse, 2013). Tuntutan suatu perguruan tinggi swasta dalam membuat reputasi yang baik dan dapat dipercaya calon mahasiswa sebagai tempat untuk menempuh pendidikan membuat teori kepemimpinan autentik banyak diadopsi dan dipercaya oleh pimpinan universitas yang menjunjungkan nilai integritas. Teori-teori tersebut didasarkan pada karakter moral pemimpin, kepedulian terhadap orang lain, dan kesesuaian antara nilai-nilai etika dan

tindakan (Shahid, 2010). Kepemimpinan autentik adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi kelompok untuk bertindak menuju pencapaian tujuan, mengingat nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, perlakuan yang seimbang, autentik dan hubungan berdasarkan transparansi (Walumbwa *et al.*, 2008). Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan autentik mempengaruhi suatu perguruan tinggi, terutama perguruan tinggi swasta.

Menurut Ghufron (2019), pemimpin dalam suatu perguruan tinggi swasta, baik pimpinan universitas maupun pimpinan struktural di setiap fakultas dipilih dari dosen karena dosen ditantang untuk menjadi pemimpin akademik yang mempengaruhi dan memotivasi semua *civitas academica*, serta memperhatikan tenaga kependidikan dalam hal administrasi kampus. Hal itu membutuhkan komunikasi yang baik dan mampu memfasilitasi harapan baik pada *civitas academica* maupun *stakeholder* di luar kampus sesuai dengan visi misi yang dipercaya mampu membawa kemajuan bagi perguruan tinggi tersebut. Penting sekali untuk memahami realitas perguruan tinggi swasta tentang bagaimana para dosen yang menjadi pimpinan struktural fakultas dapat menumbuhkan kebahagiaan kerja dan komitmen afektif kepada sesama rekan dosen dan staf perkuliahan yang pada gilirannya merupakan inti dari bantuan dalam menghadapi tantangan dan persaingan yang semakin kompetitif. Menurut Ribeiro *et al.* (2017), komitmen afektif adalah lampiran yang ditandai dengan identifikasi dan keterlibatan dengan organisasi. Penelitian ini berupaya menanggapi pernyataan dari Gardner *et al.* (2011) untuk penyelidikan lebih lanjut tentang bagaimana perilaku autentik pemimpin mempengaruhi komitmen afektif

karyawan. Studi ini menyelidiki bagaimana kepemimpinan autentik memprediksi kebahagiaan karyawan di tempat kerja atau istilah lain *happiness at work* dan komitmen afektif.

Di saat yang bersamaan, penelitian empiris telah dilakukan tentang mekanisme dimana para pemimpin autentik mempengaruhi efektivitas pengikut (Walumbwa *et al.,* 2011). Menurut Sternberg dan Lubart (1999) dalam Semedo *et al.* (2018), komitmen afektif juga relevan pada tingkat individu sejauh itu menjawab masalah sehari-hari di tempat kerja secara umum. Menurut Daniels (2000), *happiness at work* atau sekadar afektif kesejahteraan, pada gilirannya adalah salah satu indikator kesejahteraan psikologis yang paling penting dan mengacu pada pengalaman yang sering terjadi dan pengalaman yang jarang terjadi dari pengaruh positif. Penting untuk menyelidiki seberapa bahagia dosen struktural fakultas ketika bekerja dan bagaimana hal itu berdampak pada komitmen afektif.

Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY) adalah perguruan tinggi swasta yang didirikan oleh kaum awam Katolik dan dikelola oleh Yayasan Slamet Rijadi Yogyakarta, di bawah lindungan Santo Albertus Magnus. Universitas Atma Jaya Yogyakarta lahir pada tanggal 27 September 1965, dengan tujuan untuk ikut serta mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan yang berdimensi lokal serta berorientasi global (http://www.uajy.ac.id/tentang-uajy/sekilas-uajy/).

Penelitian ini menjadi menarik karena saat ini UAJY memiliki 6 fakultas dengan 11 program studi S-1 dan 5 program S-2, termasuk 4 program studi S-1 kelas internasional dengan jumlah mahasiswa kurang lebih sebanyak 11.307

orang, didukung oleh 8 Guru Besar, 82 Doktor, dan 226 Master sebagai pengajar tetap. Di samping itu, UAJY juga didukung oleh dosen luar biasa dari para ahli maupun praktisi menurut bidangnya, dari dalam maupun luar negeri. Semua program studi S-1 dan S-2 telah terakreditasi BAN-PT (Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi).

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur dengan menunjukkan bagaimana kepemimpinan autentik mempengaruhi *happiness at work* dan komitmen afektif pada dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam melihat realitas perguruan tinggi swasta mengenai keaslian dari persepsi tentang pimpinan dan bagaimana persepsi ini mempengaruhi *happiness at work* dan komitmen afektif.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap komitmen afektif dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
2. Apakah kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap *happiness at work* dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
3. Apakah *happiness at work* berpengaruh terhadap komitmen afektif dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta?

4. Apakah *happiness at work* memediasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta?

1.3. Batasan Masalah

Tujuan adanya pembatasan masalah ini agar ruang lingkup penelitian tidak meluas untuk menghindari kesalahan dari pokok permasalahan. Dalam hal ini peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan autentik

   Kepemimpinan autentik adalah karakter moral pemimpin, kepedulian terhadap orang lain, dan kesesuaian antara nilai-nilai etika dan tindakan (Shahid, 2010). Kepemimpinan autentik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kesadaran diri, transparansi relasional, perspektif moral yang terinternalisasi, dan pemrosesan informasi yang seimbang.

2. Komitmen afektif

   Menurut Meyer *et al.* (1993), komitmen afektif merupakan salah satu kategori komitmen dimana komitmen ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasikan dan melibatkan diri dengan organisasi.

3. *Happiness at work*

   Happiness at work merupakan pola pikir yang memungkinkan tindakan untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensi (Pryce dan Lindsay, 2014).

Happiness at work yang digunakan dalam penelitian ini adalah *job inspiration, organization's shared value, quality of work life, dan leadership*.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik terhadap *happiness at work* dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh *happiness at work* terhadap komitmen afektif dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui *happiness at work* memediasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Ilmu pengetahuan, diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif dengan *happiness at work* sebagai pemediasi.

2. Universitas Atma Jaya Yogyakarta, diharapkan dapat membantu universitas untuk mengetahui perkembangan kepemimpinan autentik, standar ideal dari *happiness at work*, dan komitmen afektif, khususnya dosen sebagai salah satu aset universitas.
3. Peneliti, sebagai bahan referensi dan pembanding studi yang terkait dengan riset ini.

1.6. Sistematika Laporan

Bab I : Pendahuluan

Bab satu menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah,tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab dua menjelaskan teori-teori yang mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

Bab III : Metodologi Penelitian

Bab tiga menjelakan tentang metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab empat berisi hasil pengolahan data yang sudah diolah dengan menggunakan metode yang sesuai untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis. Bab ini juga memaparkan pembahasan atas temuan penelitian.

Bab V : Penutup

Bab lima menjelaskan tentang kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti membahas kepemimpinan autentik, komitmen afektif, dan *happiness at* work. Selain itu akan disertakan pula penelitian terdahulu yang pernah dilakukan. Pada bagian akhir dari bab ini dijelaskan mengenai kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal penting yang harus dilakukan agar organisasi tersebut mampu berkembang sesuai dengan visi misi yang diharapkan. Ketika suatu organisasi tidak memiliki seorang pemimpin, maka dapat menyebabkan organisasi tersebut rapuh bahkan gagal dalam menjalankan visi misinya (Kiersch, 2012). Perilaku kepemimpinan dapat meningkatkan dan memfasilitasi organisasi dalam menghadapi tantangan baru (Koech dan Namusonge, 2012). Menurut Mullins (2005) dalam Yudiaatmaja (2013), definisi kepemimpinan di seluruh dunia berjumlah lebih dari 400 definisi. Dari sekian banyak definisi tentang kepemimpinan, ada yang menyebutkan kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses manajemen organisasi yang terdiri dari menyediakan komunikasi yang efektif, motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas, yang pada gilirannya, memfasilitasi

pencapaian tujuan yang diuraikan (Stoner *et al.*, 2000 dalam Darvish dan Rezaei, 2011).

Menurut Kadarusman (2012), kepemimpinan dibagi menjadi 3 arti, antara lain:

1. *Self Leadership* : memimpin diri sendiri agar tidak sampai gagal dalam menjalani kehidupan.
2. *Team Leadership* : memimpin lebih dari dua orang dalam satu kelompok atau tim. Pemimpinnya dikenal dengan istilah *team leader* (pemimpin kelompok) yang memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, memahami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk mengabdikan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi.
3. *Organizational Leadership* : organisasi yang dipimpin oleh *organizational leader* (pemimpin organisasi) yang mampu memahami alur bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnis, kesediaan untuk mengabdikan diri dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas lain, baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.

2.1.1. Kepemimpinan Autentik

Salah satu elemen penting dalam memperkuat pemimpin dalam upaya memengaruhi kesejahteraan karyawan dan kesuksesan organisasi adalah pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan autentik. Kepemimpinan autentik *(authentic leadership)* adalah salah satu bentuk kepemimpinan yang harus dimiliki oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan. Kepemimpinan autentik adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi kelompok untuk bertindak menuju pencapaian tujuan, mengingat nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, perlakuan yang seimbang, autentik dan hubungan berdasarkan transparansi (Walumbwa *et al.,* 2008).

Menurut George (2003) dalam Northouse (2013), di dalam kepemimpinan autentik terdapat 2 pendekatan, antara lain:

1. Pendekatan praktis

   Pendekatan praktis merupakan pendekatan yang diambil dari contoh kehidupan nyata, pelatihan, dan buku pengembangan. Kepemimpinan autentik berfokus pada karakteristik autentik dan bagaimana individu bisa mengembangkan karakteristik ini apabila ingin menjadi pemimpin yang autentik. Secara khusus, pemimpin yang autentik memiliki 5 karakteristik utama, antara lain:

   a. *Purpose*: pemimpin mengetahui jati dirinya dan memiliki hasrat untuk mencapai tujuan.
   b. *Values*: pemimpin memiliki perilaku yang kuat tentang hal yang benar untuk dilakukan.

c. *Relationships*: pemimpin membuka dirinya untuk membangun keterkaitan yang dapat dipercaya dengan orang lain.

d. *Self-Discipline*: pemimpin konsisten untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

e. *Heart*: pemimpin memiliki sikap peka terhadap kesulitan yang menimpa karyawan dan bersedia untuk membantu.

Gambar 2.1 Karakteristik kepemimpinan autentik
Sumber: Northouse (2013)

2. Pendekatan teoretis

Pendekatan teoretis merupakan pendekatan yang didasarkan pada temuan penelitian ilmu sosial. Luthans dan Avolio (2003) menggabungkan kepemimpinan autentik dalam kapasitas positif seorang pemimpin pada konteks organisasi yang sangat berkembang.

Kepemimpinan autentik menurut Walumbwa *et al.* (2008) terdiri dari 4 faktor utama, antara lain:

1. Kesadaran diri: kesadaran pemimpin menunjukkan bahwa pemahaman pemimpin tentang bagaimana memperoleh makna dari dunia dan bagaimana proses pembuatan makna ini berkontribusi pada pandangan tentang diri sendiri dan dunia, dari waktu ke waktu.
2. Transparansi relasional: para pemimpin berbagi pemikiran dan perasaan dengan pengikut sambil menjaga martabat yang tepat dalam konteks tempat kerja, jadi pengikut memahami alasan di balik keputusan manajemen. Transparansi relasional mengurangi ketakutan akan emosi yang tidak dikenal dan menumbuhkan rasa percaya.
3. Perspektif moral yang terinternalisasi: standar etika yang tinggi, tindakan strategis berdasarkan standar etika internal, dan keputusan yang konsisten dengan nilai-nilai tersebut. Para pemimpin sejati mengejar nilai-nilai terbaik untuk mencegah terlibat praktik amoral secara sadar.
4. Pemrosesan informasi yang seimbang: analisis informasi sebelum membuat keputusan. Pemimpin autentik meminta pandangan dan pendapat orang lain, dan menantang situasi yang ada.

Selain faktor-faktor di atas, menurut Luthans dan Avolio (2003), terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan autentik, antara lain:

1. Kapasitas psikologis yang positif: karakter psikologis positif yang meningkatkan kapasitas pemimpin untuk mngembangkan komponen kepemimpinan autentik.
2. Interprestasi moral: kapasitas untuk membuat keputusan etis tentang masalah yang benar atau salah.

3. Peristiwa hidup yang penting: kejadian yang membentuk kehidupan dan merangsang pertumbuhan dalam diri individu untuk menjadi pemimpin yang kuat. Kepemimpinan autentik sangat mengandalkan pada pemikiran pemimpin yang berhubungan dengan pengalaman hidup.

2.2. Komitmen Organisasional

Komitmen karyawan merupakan faktor penting yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan (Amstrong dan Taylor, 2014). Komitmen merupakan penentu utama suatu karyawan untuk berusaha dalam mengidentifikasikan dirinya pada tujuan organisasi sehingga karyawan dapat bertahan dalam organisasi, baik dalam jangka panjang atau pendek. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Kaswan, 2012). Menurut Meyer *et al.* (1993), komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, normatif, dan instrumental.

Menurut Adriansyah (2019), komitmen afektif adalah komitmen yang muncul karena karyawan merasa senang bekerja di perusahaannya. Komitmen normatif adalah komitmen yang terbentuk karena karyawan ingin menjaga norma yang diyakininya benar. Contoh dalam pernyataan tersebut adalah karyawan menganggap norma kesetiaan adalah norma yang terbaik sehingga karyawan tersebut tidak ingin melanggar norma kesetiaan saja tanpa mempedulikan norma

yang lainnya. Komitmen instrumental adalah komitmen yang muncul karena secara kalkulatif, karyawan merasa kelangsungan hidupnya menjadi lebih aman jika tetap bekerja di perusahaan tempatnya bekerja, dan akan memperhitungkan untung-rugi apabila karyawan tersebut tetap bekerja atau keluar dari perusahaan.

Menurut Meyer dan Herscovitch (2001), setiap individu secara bersamaan dapat mengalami ketiga bentuk komitmen tersebut, namun dapat berubah tergantung pada situasi organisasi dan tujuan pribadi karyawan itu sendiri. Misalnya, komitmen instrumental muncul karena kurangnya kesempatan yang berharga; dan kalimat tersebut menjadi kurang alternatif apabila dikombinasikan dengan tingkat komitmen afektif atau komitmen normatif yang tinggi (Gellatly *et al.*, 2006).

2.2.1. Komitmen Afektif

Di antara model 3 komponen komitmen yang sudah dijelaskan di atas, komitmen afektif memiliki korelasi terkuat dan paling menguntungkan dengan organisasi dan karyawan. Sejalan dengan ini, menurut Solinger *et al.* (2008), komitmen afektif sesuai dengan sikap yang dimiliki oleh karyawan tentang organisasi, sedangkan komitmen instrumental dan normatif mencerminkan perasaan yang tidak setia kepada suatu organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (2000) dalam Semedo *et al.* (2018), untuk dipekerjakan pada suatu organisasi, suatu karyawan harus memiliki komitmen afektif yang kuat. Dengan kata lain, ketika karyawan tersebut percaya pada nilai-nilai organisasi, maka karyawan tersebut cenderung ingin menjadi bagian dari

organisasi tersebut. Menurut Meyer *et al.* (1993), komitmen afektif adalah ikatan secara emosional yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasikan dan melibatkan diri dengan organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan merasa senang, nyaman, mau melakukan sesuatu demi kepentingan organisasi, serta ingin tetap tinggal dan dipekerjakan dalam organisasi tersebut. Menurut Semedo *et al.* (2018), seorang karyawan yang secara afektif berkomitmen pada organisasi cenderung menyukai pekerjaan dan menjadi bagian dari organisasi, karena percaya pada nilai-nilai dan tujuannya. Menurut Allen dan Meyer (1994) dalam Sukamto *et al.* (2014), terdapat 3 indikator dalam komitmen afektif, antara lain sebagai berikut:

1. Emosional: Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha unutk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.
2. Identifikasi: Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.
3. Keterlibatan karyawan dalam organisasional: komitmen afektif muncul yang ditandai dengan keikutsertaannya dalam memperhatikan organisasi dengan kesediaannya bekerja melebihi target dengan tujuan agar organisasi tersebut maju dan berkembang.

2.3. *Happiness At Work*

Konsep kebahagiaan sudah tidak ambigu dan didefinisikan secara berbeda melalui 2 perspektif utama menurut Diener dan Seligman (2008) dalam Salas dan Alegre (2018), yaitu *hedonis* dan *eudomonis*. Pendekatan *hedonis* mengacu pada perasaan menyenangkan, pengaruh yang seimbang, dan direpresentasikan oleh kesejahteraan subjektif. Sebaliknya, perspektif *eudomonis* diartikan sebagai kebahagiaan apa adanya, memiliki kehidupan yang memuaskan, mengikuti tujuan yang sesuai dengan diri sendiri, dan mengacuh atau tidaknya pada perasaan.

Menurut Veehoven (2006), *happiness* merupakan suatu keadaan dimana individu menilai baik keseluruhan kualitas hidupnya. *Happiness at work* merupakan syarat utama karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan maksimal. Karyawan merasa bahagia dengan pekerjaan yang dilakukan akan berdampak pada pikiran positif di lingkungan kerja sehingga bisa menyebar kepada karyawan lain. Pryce dan Lindsay (2014) menjelaskan *happiness at work* merupakan pola pikir yang memungkinkan tindakan untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensi.

Kebahagiaan kerja merupakan hal yang penting, tidak hanya bagi individu namun juga bagi organisasi (Fisher, 2010). Individu yang bekerja dengan bahagia memiliki perasaan positif di setiap waktunya karena mengerti cara mengelola dan mempengaruhi pekerjaannya secara maksimal dan memberi kepuasan dalam bekerja (Pryce, 2011). Menurut Pryce dan Lutterbie (2013),

terdapat komponen-komponen penting dari model kebahagiaan kinerja yang dikenal dengan 5C, antara lain:

1. *Contribution*: berkaitan dengan apa yang dilakukan.
2. *Conviction*: berkaitan dengan motivasi jangka pendek.
3. *Culture*: berkaitan dengan kesamaan persepsi.
4. *Commitment*: berkaitan dengan keterlibatan jangka panjang.
5. *Confidence*: berkaitan dengan kepercayaan diri individu.

Karyawan yang merasa bahagia dengan pekerjaannya cenderung akan lebih cepat mendapat promosi jabatan, lebih kreatif, lebih cepat mencapai tujuan, dapat berhubungan baik dengan atasan serta teman lainnya, dan lebih sukses (Pryce, 2011). Menurut Hakim dan Septarini (2014), *happiness at work* dibagi menjadi 3 tingkatan, yaitu tingkatan dimana kebahagiaan ada dan terlihat *(transient level)*, tingkatan dimana melihat durasi dan stabilitas kebahagiaan di tempat kerja dari waktu ke waktu *(person level)*, dan tingkatan yang mengkaji konten spesifik dari kebahagiaan di tempat kerja *(unit level)*.

Happiness at work menurut Chaiprasit dan Santidhirakul (2011) dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini:

1. *Job inspiration*: karyawan puas dengan pekerjaan yang ditugaskan dan mampu mencapai tujuan.
2. *Organization's shared value*: perilaku dan budaya kolektif organisasi.
3. *Quality of work life*: hubungan antara 3 elemen, yaitu lingkungan kerja, partisipasi karyawan, dan humanisasi kerja. Keseimbangan di antara 3 elemen tersebut mengarah ke tingkat efisiensi tinggi.

4. *Leadership*: eksekutif atau kepala organisasi menciptakan kebahagiaan bagi karyawan dengan menciptakan motivasi, kesadaran, dan dedikasi pekerjaan. Para pemimpin juga terlibat dalam komunikasi 2 arah dan transparan. Pemimpin berdedikasi untuk menciptakan suasana yang baik bagi karyawan mereka.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Semedo *et al.* (2018) dengan judul "*Authentic Leadership, Happiness At Work and Affective Commitment*" menunjukkan kepemimpinan autentik secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif melalui peran mediasi *happiness at work*. Karyawan merasa diperlakukan baik oleh para pemimpin dan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja sehingga memandang pekerjaan bukan sebagai tugas yang berat, tetapi merasakan kebahagiaan serta mengembangkan emosi positif. Emosi karyawan tersebut juga dirasakan kembali oleh pemimpin dan mengakibatkan karyawan berkomitmen secara penuh kepada perusahaan. Terkait dengan kepemimpinan autentik, penelitian ini menggunakan pengukuran kesadaran diri, transparansi relasional, perspektif moral yang terinternalisasi, dan pemrosesan informasi yang seimbang.

Penelitian yang dilakukan oleh Ribeiro *et al.* (2017) dengan judul "*Authentic Leadership and Performance: The Mediating Role of Employees' Affective Commitment"* menunjukkan kepemimpinan autentik secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja individu melalui peran mediasi komitmen

afektif. Karyawan lebih berkomitmen secara emosional dalam pelaksanaan pekerjaan dan memiliki fokus yang lebih besar untuk mencapai tujuan ketika persepsi karyawan tentang keaslian pemimpin kuat terhadap organisasi sehingga mempengaruhi kinerja. Terkait dengan kepemimpinan autentik, dalam penelitian ini menggunakan pengukuran kesadaran diri, transparansi relasional, dan perspektif moral yang terinternalisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Bestari dan Prasetyo (2019) dengan judul "Hubungan antara *Happiness At Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior*" menunjukkan *happiness at work* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi *happiness at work* yang dirasakan karyawan, maka *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan karyawan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Terkait dengan *happiness at work*, dalam penelitian ini menggunakan pengukuran *pride (job inspiration), trust (organization's shared value),* dan *recognition (quality of work life).*

Penelitian yang dilakukan oleh Semedo *et al.* (2016) dengan judul "*Effects of Authentic Leadership, Affective Commitment, and Job Resourcefulness on Employees' Creativity and Individual Performance*" menunjukkan kepemimpinan autentik, komitmen afektif, dan sumber daya pekerjaan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan dan kinerja individu. Pemimpin harus bertindak dengan penuh kepercayaan, jujur, dan penuh hormat sehingga menumbuhkan kredibilitas karyawan dan meningkatkan kreativitas pekerjaan, dan komitmen afektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Adriansyah (2019) dengan judul "*Authentic Leadership*, Komitmen Afektif, dan *Job Resourcefulness* dalam Membentuk Kreativitas dan Kinerja" menunjukkan kepemimpinan autentik, komitmen afektif, dan sumber daya pekerjaan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan dan kinerja individu. Kepemimpinan autentik merupakan gaya kepemimpinan yang penting untuk dimiliki oleh pemimpin yang akan meningkatkan komitmen afektif dan sumber daya pekerjaan karyawan. Kepemimpinan autentik tidak memengaruhi kreativitas secara langsung, namun dapat memengaruhi melalui sumber daya pekerjaan dan komitmen afektif karena memberi pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan.

Tabel 2.1

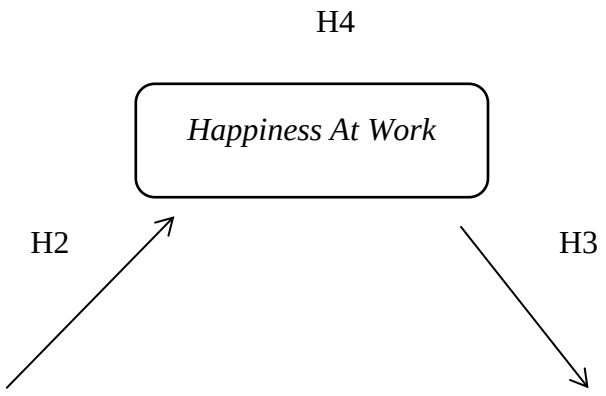
Tabel Penelitian Terdahulu

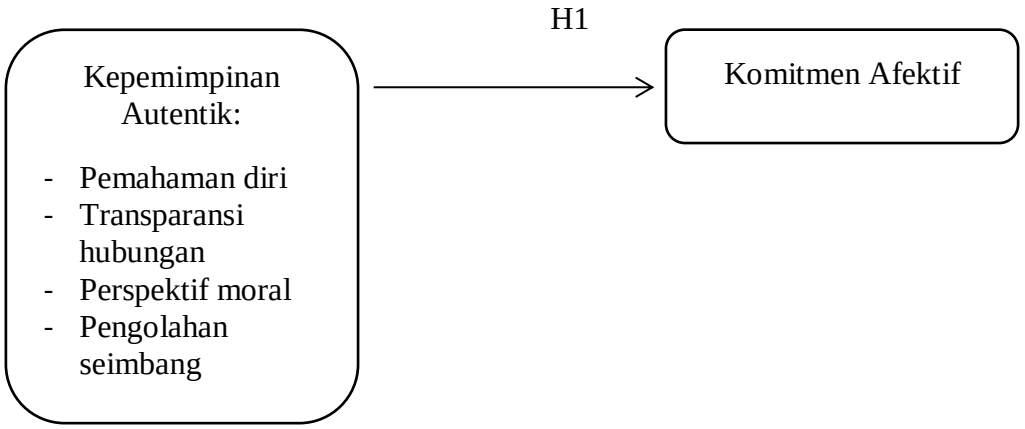
No.	Jurnal	Metode	Hasil
1.	*Authentic Leadership, Happiness At Work and Affective Commitment* (Semedo, Coelho, Ribeiro, 2018).	*Confirmatory Factor Analysis, likert scale, Structural Equation Model, Daniels instrument, Meyer scale test, Harman single factor test*.	Komponen kepemimpinan autentik, khususnya kesadaran diri, tranparansi relasional, perspektif moral yang terinternalisasi, dan pemrosesan informasi yang seimbang memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen afektif melalui peran mediasi *happiness at work*.
2.	*Authentic Leadership and Performance: The Mediating Role of Employees' Affective Commitment* (Ribeiro, Gomes, Kurian, 2017).	*Bootstrap Analysis, likert scale, matrix correlation, linear regression, Sobel test.*	Komponen kepemimpinan autentik, khususnya kesadaran diri, transparansi relasional, dan perspektif moral yang terinternalisasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu melalui peran mediasi komitmen afektif.

No.	Jurnal	Metode	Hasil
3.	Hubungan antara *Happiness At Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Bestari, Prasetyo, 2019).	*Convenience sampling, simple regression analysis, Pryce scale test, suvey engagement.*	Komponen *happiness at work*, khususnya *pride (job inspiration), trust (organization's shared value),* dan *recognition (quality of work life)* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
4.	*Effects of Authentic Leadership, Affective Commitment, and Job Resourcefulness on Employees' Creativity and Individual Performance* (Semedo, Coelho, 2016).	*Confirmatory Factor Analysis, likert scale, Structural Equation Model, Zhou and George feedback analysis, Meyer scale test, Harman single factor test.*	Kepemimpinan autentik, komitmen afektif, dan sumber daya pekerjaan berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan dan kinerja individu.
5.	*Authentic Leadership*, Komitmen Afektif, dan *Job Resourcefulness* dalam Membentuk Kreativitas dan Kinerja (Adriansyah, 2019).	*Confirmatory Factor Analysis, likert scale, Structural Equation Model, Zhou and George feedback analysis, Meyer scale test,*	Kepemimpinan autentik, komitmen afektif, dan sumber daya pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kreativitas karyawan dan kinerja individu.

Sumber: Penelitian terdahulu (2020)

2.5. Kerangka Penelitian





Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

Sumber: Semedo *et al.* (2018)

Pada penelitian ini kepemimpinan autentik digambarkan sebagai sebuah fenomena yang dapat memengaruhi komitmen afektif melalui peran mediasi *happiness at work*. Kepemimpinan autentik adalah pola perilaku pemimpin yang mempromosikan hasil psikologis positif seperti iklim etis, kesadaran diri yang lebih tinggi dan perspektif moral yang terinternalisasi, kemudian semuanya menghasilkan pemrosesan informasi yang lebih seimbang dan transparansi yang lebih tinggi dan pekerjaan relasional dengan pengikut (Walumbwa *et al.*, 2008). Pemimpin yang autentik memberikan kepercayaan dan penghargaan yang tinggi kepada karyawan, sebaliknya karyawan yang tidak merasa nyaman dengan organisasi, pikirannya akan tertutup dan sulit berkembang (Semedo *et al.*, 2016). Pada penelitian ini kepemimpinan autentik yang diteliti adalah kesadaran diri, tranparansi relasional, perspektif moral yang terinternalisasi, dan pemrosesan informasi yang seimbang.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan kepemimpinan autentik secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen afektif melalui peran mediasi *happiness at work*. Menurut Semedo *et al.* (2018), karyawan akan merasa diperlakukan baik oleh para pemimpin dan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja sehingga memandang pekerjaan bukan sebagai tugas yang berat, tetapi merasakan kebahagiaan serta mengembangkan emosi positif. Emosi karyawan tersebut juga akan dirasakan kembali oleh pemimpin dan mengakibatkan karyawan berkomitmen secara penuh kepada perusahaan.

2.6. Hipotesis Penelitian

Semakin tinggi tingkat kepemimpinan autentik seperti yang dirasakan oleh karyawan, semakin kuat ikatan emosional karyawan di perusahaan. Kepemimpinan autentik telah didemonstrasikan untuk mendorong komitmen afektif karyawan melalui identifikasi dan kepercayaan pada pemimpin (Walumbwa *et al.*, 2011). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Kepemimpinan autentik berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Menurut Ilies *et al.* (2005), ketika karyawan memahami perilaku autentik pemimpin, akan cenderung merasa lebih bahagia di tempat kerja. Artinya, pemimpin autentik lebih mungkin mengalami kepercayaan tanpa syarat dalam interaksi dengan karyawan dengan menyediakan nilai-nilai lain,

kepercayaan dan kesejahteraan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 = Kepemimpinan autentik berpengaruh signifikan dan positif terhadap *happiness at work* dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Menurut Gavin dan Mason (2004), kebahagiaan pada pekerjaan dapat menyebabkan karyawan mengalami pekerjaan yang bermakna, dengan demikian menganggap pekerjaan sebagai misi, yang pada gilirannya membuat karyawan lebih melekat pada organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 = *Happiness at work* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen afektif dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Ilies *et al.* (2005), ketika karyawan merasa ketika pemimpin sadar diri akan sikap, berbagi informasi secara terbuka, memiliki standar tinggi untuk perilaku moral dan etika, dan menganalisis semua data yang relevan sebelum mengambil keputusan, karyawan merasa lebih bahagia di tempat kerja yang akan meningkatkan komitmen afektif. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 = *Happiness at work* memediasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini peneliti menyampaikan kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Bab ini juga menjelaskan keterbatasan-keterbatasan penelitian dan saran yang diajukan peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dan positif kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif pada dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hal ini berarti semakin kuat kepemimpinan autentik, maka semakin tinggi komitmen afektif.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif kepemimpinan autentik terhadap *happiness at work* pada dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hal ini berarti semakin kuat kepemimpinan autentik, maka semakin meningkatkan *happiness at work*.
3. Ada pengaruh signifikan dan positif *happiness at work* terhadap komitmen afektif pada dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya

Yogyakarta. Hal ini berarti semakin lama *happiness at work*, maka semakin tinggi komitmen afektif.

4. *Happiness at work* memediasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif pada dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hal ini berarti jika *happiness at work* sebagai pemediasi meningkat, pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif akan meningkat.

5.2. Implikasi Manajerial

Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda, tergantung dari asal fakultas dan jabatan struktural yang dipegang, sehingga banyak faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan komitmen afektif. Komitmen afektif menjadi aspek terpenting yang mempengaruhi kemajuan universitas karena apabila komitmen afektif dosen rendah membuat reputasi dosen di dalam fakultas juga akan menurun yang berdampak langsung pada citra universitas yang tidak berkualitas. Sebaliknya, apabila komitmen afektif dosen tinggi membuat reputasi dosen di dalam fakultas juga akan naik yang berdampak langsung pada citra universitas yang semakin berkualitas .

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, variabel komitmen afektif pada dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu universitas dalam menentukan strategi yang harus digunakan untuk

mempertahankan kepercayaan dan komitmen dosen. Penelitian ini juga diharapkan membantu universitas dalam proses pengambilan keputusan, khususnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, variabel kepemimpinan autentik pada dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta sudah memiliki tingkat kepemimpinan autentik yang baik. Berdasarkan dari pernyataan tersebut, Universitas Atma Jaya Yogyakarta diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan autentik dengan lebih maksimal. Selain itu, universitas dapat melakukan pendekatan pada seluruh dosen sktruktural di semua fakultas tentang apa yang sedang dialami dan dibutuhkan, serta memahami apa saja yang membuat jiwa kepemimpinan dosen tersebut dapat meningkat ketika bekerja di universitas, mengingat kepemimpinan autentik antara dosen satu dengan lainnya bisa berbeda-beda.

Peran perguruan tinggi sangat penting dalam melihat pentingnya suatu kepemimpinan autentik pada dosen, khususnya dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak Universitas Atma Jaya Yogyakarta tentang hal-hal yang dapat dilakukan agar dapat meningkatkan kepemimpinan autentik dosen struktural di setiap fakultas. Berdasarkan pada total nilai item dari variabel kepemimpinan autentik yang sudah tinggi, diharapkan dapat membuat citra Universitas Atma Jaya Yogyakarta menjadi lebih baik lagi oleh universitas lain, masyarakat, para

calon dosen dan mahasiswa sehingga tertarik untuk bekerja dan belajar pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Variabel *happiness at work* pada dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi. Dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta mempunyai inspirasi atau ide dalam setiap pekerjaan yang membuat dosen tersebut puas dengan pekerjaan yang ditugaskan dan mampu mencapai tujuan yang maksimal. Hasil ini menunjukkan dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta memiliki tingkat kebahagiaan dalam bekerja yang tinggi. Berdasarkan dari pernyaataan tersebut, diharapkan Universitas Atma Jaya Yogyakarta dapat meningkatkan dan lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan dosen, khususnya pemilihan cara atau metode yang digunakan para dosen dalam bekerja sehingga dapat lebih nyaman dan bahagia dalam melakukan setiap pekerjaan. Apabila kebahagiaan dalam bekerja di universitas dapat dibangun dengan baik, maka para dosen tersebut akan menceritakan pengalaman menyenangkan kepada keluarga, maupun teman di luar universitas.

Variabel *Happiness at work* dapat menjadi mediator pada pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif sekaligus menjadi faktor yang mendominasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik, *happiness at work*, dan komitmen afektif telah dimiliki oleh dosen struktural fakultas di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dan *happiness at work* merupakan variabel mediator utama pada pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif di Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang sesuai dengan salah

satu motto universitas, yaitu ”unggul, inklusif, humanis, dan berintegritas”. Berdasarkan dari pernyaataan tersebut, diharapkan Universitas Atma Jaya Yogyakarta dapat mempertahankan kepemimpinan autentik dan komitmen afektif yang sudah terbentuk lama, sehingga *happiness at work* dosen selalu sama setiap tahunnya.

Kesimpulan yang ada menyatakan pertimbangan pada kepemimpinan autentik secara keseluruhan berpengaruh terhadap komitmen afektif dengan *happiness at work* sebagai pemediasi. Penelitian ini diharapkan dapat membantu universitas untuk mengetahui perkembangan kepemimpinan autentik, standar ideal dari *happiness at work,* dan komitmen afektif, khususnya dosen sebagai salah satu aset universitas.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam penulisan, keterbatasan penelitian yang ada sebagai berikut:

1. Peneliti menggunakan Universitas Atma Jaya Yogyakarta sebagai tempat penelitian, sehingga hasilnya dapat berbeda dan tidak dapat digeneralisasikan di universitas lain.
2. Peneliti menggunakan seluruh fakultas yang terdapat di Universitas Atma Jaya Yogyakarta sehingga terdapat kemungkinan proporsi sampel yang tidak terwakili dalam penelitian ini.
3. Kuesioner disebarkan melalui *google form* yang dikirim ke masing-masing email responden dikarenakan situasi pandemi covid 19 yang

mengharuskan universitas melakukan *physical distancing* dan setiap kegiatan perkuliahan dilakukan secara *online*, sehingga peneliti tidak melihat secara langsung proses pengisian kuesioner yang dibagikan kepada dosen.

4. Dalam pengisian kuesioner kepemimpinan autentik, responden menggunakan *self-assessment* sehingga kemungkinan terjadi bias dalam penelitian.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji adakah perbedaan pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif yang dimediasi oleh *happiness at work* pada universitas lain, baik yang berada di Provinsi D.I. Yogyakarta maupun di provinsi lain sehingga dapat menangkap dan membandingkan hasil penelitian ini dengan lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji adakah perbedaan pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif yang dimediasi oleh *happiness at work* pada dosen yang memegang jabatan lain di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, misalnya dosen sekaligus pejabat unit pendukung (Kantor Admisi dan Akademik, Kantor Kerjasama dan Promosi, Kantor Sumber Daya Manusia, dan lain-lain).

3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, sehingga peneliti dapat melihat secara langsung proses pengisian kuesioner dan dapat memperoleh data yang lebih akurat.
4. Penelitian selanjutnya dapat melakukan pengisian kuesioner kepemimpinan autentik tidak oleh responden, tetapi dinilai oleh rekan kerja responden yang menjadi kolega dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

Adriansyah, A.A., (2019), "*Authentic Leadership*, Komitmen Afektif, dan *Job Resourcefulness* dalam Membentuk Kreatifitas dan Kinerja Pegawai Bank Syariah di Indonesia", *Journal of Economics, Management, and Banking*, STIE Indonesia Banking School, Vol. 5 No. 3, December 2019: 131-144.

Armstrong, M., and Taylor, S. (2014), "Armstrong's handbook of human resource management practice", Kogan Page Publishers.

Barron, Reuben M. dan Kenny, David A., (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology,* Vol. 51, No. 6., 1173-1182.

Bestari, D., and Prasetyo, A.R., (2019), "Hubungan antara *Happiness At Work* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Telkom Witel Semarang", *Jurnal Empati,* Vol. 8 No. 1, Januari 2019, Halaman 33-39.

Chaiprasit, K., and Santidhirakul, O., (2011), "Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises", Thailand, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University, Chiang Mai 50200, Thailand.

Daniels, K. (2000), "Measures of five aspects of affective well-being at work", Human Relations, Vol. 53 No. 2, pp. 275-294.

Darvish, H., and Rezaei, F., (2011), "The Impact Of Authentic Leadership On Job Satisfaction And Team Commitment", *Management and Marketing Challenges for the Knowledge Society*, Vol. 6 No. 3, pp. 421-436.

Fisher, C., D. (2010). Happiness at work. International Journal of Management Reviews, 12(4), 384-412. Diunduh dari http://epublications.bond.edu.au/business_pubs/304

Gardner, W.L., Cogliser, C.C., Davis, K.M., and Dickens, M.P., (2011), "Authentic leadership: a review of the literature and research agenda", *The Leadership Quarterly*, Vol. 22 No. 6, pp. 1120-1145.

Gavin, J.H. and Mason, R.O. (2004), "The virtuous organization: the value of happiness in the workplace", Organizational Dynamics, Vol. 33 No. 4, pp. 379-392.

Gellatly, I.R., Meyer, J.P. and Luchak, A.A. (2006), "Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviours: a test

of Meyer and Herscovitch's propositions", Journal of Vocational Behaviour, Vol. 69 No. 2, pp. 331-345.

Ghozali, H. I., (2018), "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS",* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghufron, A., (2019), "Kemenristekdikti: Dosen Diharapkan Jadi Pemimpin Keilmuan", *m.kumparan.com*, 01 Oktober 2019 diakses dari https://kumparan.com/kumparannews/kemenristekdikti-dosen-diharapkan-jadi-pemimpin-keilmuan-1ry8LTRCWJ3 pada tanggal 07 Agustus 2020.

Hakim, L., and Septarini, B.G., (2014), "Hubungan antara otonomi kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada industri kreatif", *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 3 No. 1, pp. 210-217.

Ilies, R., Morgeson, P. and Nahrgang, D. (2005), "Authentic leadership and eudaemonic well-being: understanding leader-follower outcomes", The Leadership Quarterly, Vol. 16, pp. 373-394.

Jayani, D.H., (2019), "Tertinggi Sejak 1997, Jumlah Mahasiswa Indonesia 2018 Capai 7 Juta Jiwa", *Databoks.katadata.co.id*, 26 September 2019 diakses dari https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/09/26/tertinggi-sejak-1997-jumlah-mahasiswa-indonesia-2018-capai-7-juta-jiwa pada tanggal 24 Juni 2020.

Kadarusman, D., (2012), "Natural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasa dan Karakter Kepemimpinan". Jakarta: Raih Asa Sukses.

Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi,* Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kiersch, C.E. (2012), "A multi-level examination of authentic leadership and organizational justice in uncertain times", *Doctoral dissertation*, Colorado State University, Fort Collins.

Koech, M. and Namusonge, G.S. (2012), "The effect of leadership styles on organizational performance at state corporations in Kenya", *International Journal of Business and Commerce*, Vol. 2 No. 1, pp. 1-12.

Kuncoro, M. (2010). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi.* Jakarta: Penerbit Erlangga.

Luthans, F. and Avolio, B. (2003), "Authentic leadership development", in Cameron, K.S. Dutton, J.E. and Quinn, R.E. (Eds), Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline, Berrett-Koehler, San Francisco, CA, pp. 241-258.

Meyer, J.P., Allen, N.J. and Gellatly, I.R. (1990), "Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations", Journal of Applied Psychology, Vol. 75 No. 6, pp. 710-720.

Meyer, J.P., Allen, N.J. and Smith, C.A. (1993), "Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization", Journal of Applied Psychology, Vol. 78 No. 4, pp. 538-551.

Meyer, J.P. and Herscovitch, L. (2001), "Commitment in the workplace: toward a general model", Human Resource Management Review, Vol. 11 No. 3, pp. 299-326.

Northouse, P.G., (2013), "*Leadership: Theory and Practice*", 6th Edition, SAGE Publications, Inc, California.

Pryce, J., (2011), "*Happiness at work: Maximazing your psychological capital for success"*, West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.

Pryce, J., and Lutterbie, S.J.. (2013), ''Managing happiness at work'', Assessment and Development Matters", Vol. 5(2).

Pryce, J., and Lindsay, J., (2014), "What happiness at work is and how to use it", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 46 No. 3, pp. 130-134.

Ribeiro, N., Gomes, D., and Kurian, S., (2017), "Authentic leadership and performance: the mediating role of employees' affective commitment", *Social Responsibility Journal*, Vol. 14 No. 1 2018, pp. 213-225.

Salas-Vallina, A., Joaquín, A., and Fernandez, R., (2017), "Happiness at work and organisational citizenship behaviour: Is organisational learning a missing link?", *International Journal of Manpower*, Vol. 38(3), pp. 470-488.

Salas-Vallina, A., Alegre, J., (2018), "Happiness at work: developing a shorter measure", *Journal of Management and Organization*, pp. 1-21.

Sekaran, U. dan Bougie. (2013), *Research Methods for Business A Skill Building Approach (6th Edition)*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.

Sekaran, U., and Bougie, R., (2017), "Metode Penelitian Bisnis", Edisi 6-Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.

Semedo, A., Coelho, A. F. M., and Ribeiro, N. M. P., (2016), "Effects of authentic leadership, affective commitment and job resourceful-ness on employees' creativity and individual performance", *Leadership & Organization De-velopment Journal*, 37(8), 1038-1055.

Semedo, A., Coelho, A., and Ribeiro, N., (2018), "Authentic leadership, happiness at work and affective commitment", *European Business Review*, Vol. 31 No. 3, 2019, pp. 337-351.

Shahid, N., (2010), "Impact of authentic leaders on organization performance", *International Journal of Business and Management*, Vol. 5 No. 12, pp. 167-172.

Solinger, O. N., van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. Journal of Applied Psychology, 93(1), 70-83.

Sugiyono, (2013), "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, (2017), "Statistika untuk Penelitian", Bandung: Alfabeta.

Sukamto, H., Junarto, Y., Kaihatu, T., Kartika, E.W., (2014), "Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Di Dragon Star Surabaya", *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol. 2 No. 2, 2014.

Tim, UAJY (2020), "Sekilas UAJY", *Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, diakses dari http://www.uajy.ac.id/tentang-uajy/sekilas-uajy/ pada tanggal 15 Mei 2020.

Tim, UAJY (2020), "Struktur Organisasi Universitas", *Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, diakses dari http://www.uajy.ac.id/tentang-uajy/struktur-organisasi/universitas/ pada tanggal 17 Mei 2020.

Veehoven, R. (2006). How do we assess how happy we are? Tenets, implications and tenability of three theories. Journal of New Directions in the Study of Happiness: United States and International Perspective,. 13(2), 136-164. Diunduh dari https://www3.nd.edu/adutt/activi-ties/documents/Veen-hoven_paper.pdf.

Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T. and Peterson, S. (2008), "Authentic leadership: development and validation of a theory-based measure", *Journal of Management*, Vol. 34 No. 1, pp. 89-126.

Walumbwa, F.O., Luthans, F., Avey, J.B. and Oke, A. (2011), "Authentically leading groups: the mediating role of collective psychological capital and trust", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 32 No. 1, pp. 4-24.

Yudiaatmaja, F., (2013), "Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya", *Jurnal Media Komunikasi FIS*, Vol. 12 No. 2, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha, Bali.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DENGAN *HAPPINESS AT WORK* SEBAGAI PEMEDIASI

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr.(i) Responden

Di tempat

Perkenalkan nama saya Clara Rosa. Saya adalah mahasiswi dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna keperluan penyusunan Skripsi Sarjana (S1). Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr.(i) untuk ikut berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini.

Kuesioner penelitian ini hanya digunakan untuk keperluan penelitian, sehingga semua identitas serta jawaban dari Bapak/Ibu/Sdr.(i) akan dijaga kerahasiaannya. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam menjawab setiap pertanyaan. Oleh karena itu, dimohon Bapak/Ibu/Sdr.(i) memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Demikian kuesioner ini saya sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : L / P

Usia : ..... Tahun.

Status Perkawinan : Menikah / Belum Menikah.

Pendidikan Terakhir : a. (.....) S2

b. (.....) S3

Lama Bekerja : a. (.....) 2 – 5 Tahun.

b. (.....) 6 – 10 Tahun.

c. (.....) > 10 Tahun.

PETUNJUK PENGISIAN:

Kuesioner ini mengandung pertanyaan tentang dimensi yang berbeda-beda dari setiap komponen. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, jadi jawablah dengan jujur dan sesuai dengan pendapat anda.

Gunakan skala berikut ketika anda memberikan jawaban dari setiap pertanyaan dengan memberikan tanda silang (X) yang anda anggap paling mewakilkan jawaban dari setiap pernyataan tersebut.

Kunci : **STS** (Sangat Tidak Setuju) ; **TS** (Tidak Setuju) ; **N** (Netral) ; **S** (Setuju) ;

SS (Sangat Setuju)

A. KEPEMIMPINAN AUTENTIK

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bisa membuat daftar tiga kelemahan diri terbesar.	STS	TS	N	S	SS
2.	Tindakan saya mencerminkan nilai inti kepribadian.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya meminta pendapat rekan kerja lain sebelum membuat keputusan.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya secara terbuka menceritakan apa yang dirasakan kepada rekan kerja lain.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya bisa membuat daftar tiga kelebihan diri terbesar.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya tidak akan membiarkan tekanan kerja mengganggu saya.	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya mendengarkan ide dari rekan kerja yang tidak setuju dengan pendapat saya.	STS	TS	N	S	SS
8.	Saya membiarkan rekan kerja lain mengetahui diri saya yang sebenarnya.	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya meminta pendapat rekan	STS	TS	N	S	SS

	kerja lain sebagai upaya memahami diri saya yang sebenarnya.					
10.	Rekan kerja lain mengetahui posisi saya pada masalah yang kontroversial.	STS	TS	N	S	SS
11.	Saya tidak menekankan sudut pandang saya dengan mengorbankan sudut pandang rekan kerja lain.	STS	TS	N	S	SS
12.	Saya jarang menampilkan "muka dua" di hadapan rekan kerja lain.	STS	TS	N	S	SS
13.	Saya bisa mencintai diri saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS
14.	Moral memandu saya apa yang harus dilakukan sebagai dosen.	STS	TS	N	S	SS
15.	Saya mendengarkan dahulu ide rekan kerja lain sebelum membuat keputusan.	STS	TS	N	S	SS
16.	Saya berani mengakui kesalahan kepada rekan kerja lain.	STS	TS	N	S	SS

B. *HAPPINESS AT WORK*

❖ ***Job Inspiration***

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memahami spesifikasi pekerjaan yang dilakukan	STS	TS	N	S	SS
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sistematis dan sesuai aturan.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya bebas dalam mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
4.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu menantang.	STS	TS	N	S	SS
5.	Pekerjaan saya saat ini memberikan peluang untuk promosi jabatan.	STS	TS	N	S	SS
6.	Pekerjaan saya saat ini menuntut tanggung jawab yang tinggi.	STS	TS	N	S	SS

7.	Saya melakukan kebebasan tanpa batas dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
8.	Pekerjaan saya saat ini menarik dan beragam	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya mampu mengendalikan pekerjaan sendiri.	STS	TS	N	S	SS
10.	Pekerjaan saya saat ini cocok dengan keterampilan.	STS	TS	N	S	SS
11.	Saya memahami akan pentingnya pekerjaan saat ini.	STS	TS	N	S	SS

❖ ***Organization's Shared Value***

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya percaya pada nilai-nilai universitas dan meletakkannya di dalam praktik pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya mendapatkan dukungan dari sesama rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya selalu diperlukan semua rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya memiliki hubungan yang baik dan bahagia dengan semua rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya mampu mencari saran dan solusi masalah dari rekan kerja lain.	STS	TS	N	S	SS

❖ ***Relationship***

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya melakukan pengadaan administrasi yang adil.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya mempunyai pemahaman bersama di antara sesama rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya selalu melakukan komunikasi dua arah dalam universitas.	STS	TS	N	S	SS

❖ ***Quality of work life***

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Lingkungan kerja yang baik,	STS	TS	N	S	SS

	aman, dan menyeimbangkan keduanya secara fisik dan mental.					
2.	Keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan kerja.	STS	TS	N	S	SS
3.	Mampu mengatur waktu untuk urusan pribadi dan kerja.	STS	TS	N	S	SS

❖ ***Leadership***

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengambil peran besar dalam menciptakan dan mengembangkan tim kerja.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya membuat semua rekan kerja sadar akan visi dan misi universitas.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya menciptakan motivasi agar rekan kerja lain dapat bekerja secara efisien.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya mendukung keinginan dan pemikiran kreatif rekan kerja lain sehingga antusias di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya bisa mengembangkan potensi rekan kerja lain sehingga dapat bekerja secara efisien.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya berdedikasi untuk semua rekan kerja dan universitas.	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya mempromosikan jabatan di antara para rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
8.	Saya selalu ingat dan memperhatikan kesuksesan rekan kerja lain.	STS	TS	N	S	SS

C. KOMITMEN AFEKTIF

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sangat senang menghabiskan sisa hidup berkarir dengan universitas ini.	STS	TS	N	S	SS

2.	Saya senang mendiskusikan universitas tempat saya bekerja dengan keluarga dan teman di luar sana.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya merasa masalah universitas adalah benar-benar masalah saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya mudah terikat pada universitas lain seperti saya dengan perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya seperti bagian dari keluarga di universitas ini.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya merasa terikat secara emosional dengan universitas ini.	STS	TS	N	S	SS
7.	Universitas ini memiliki banyak arti secara pribadi bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
8.	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap universitas ini.	STS	TS	N	S	SS

LAMPIRAN 2

PROFIL RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	61.7	61.7	61.7
	Perempuan	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27 Tahun	1	2.1	2.1	2.1
	28 Tahun	2	4.3	4.3	6.4
	29 Tahun	3	6.4	6.4	12.8
	30 Tahun	2	4.3	4.3	17.0
	31 Tahun	2	4.3	4.3	21.3
	32 Tahun	6	12.8	12.8	34.0
	33 Tahun	1	2.1	2.1	36.2
	34 Tahun	4	8.5	8.5	44.7
	35 Tahun	3	6.4	6.4	51.1
	36 Tahun	1	2.1	2.1	53.2
	37 Tahun	2	4.3	4.3	57.4
	38 Tahun	1	2.1	2.1	59.6
	39 Tahun	3	6.4	6.4	66.0
	40 Tahun	1	2.1	2.1	68.1
	41 Tahun	1	2.1	2.1	70.2
	45 Tahun	1	2.1	2.1	72.3
	47 Tahun	1	2.1	2.1	74.5
	48 Tahun	1	2.1	2.1	76.6
	49 Tahun	3	6.4	6.4	83.0
	50 Tahun	1	2.1	2.1	85.1
	53 Tahun	1	2.1	2.1	87.2

	55 Tahun	1	2.1	2.1	89.4
	57 Tahun	1	2.1	2.1	91.5
	58 Tahun	1	2.1	2.1	93.6
	59 Tahun	1	2.1	2.1	95.7
	62 Tahun	1	2.1	2.1	97.9
	63 Tahun	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	9	19.1	19.1	19.1
	Menikah	38	80.9	80.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	39	83.0	83.0	83.0
	S3	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Masa Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 10 Tahun	16	34.0	34.0	34.0
	2 - 5 Tahun	16	34.0	34.0	68.1
	6 - 10 Tahun	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

KEPEMIMPINAN AUTENTIK

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	15

Correlations

		Pemahaman Diri 1	Pemahaman Diri 2	Pemahaman Diri 3	Pemahaman Diri 4	Transparansi Hubungan 1	Transparansi Hubungan 2	Transparansi Hubungan 3	Transparansi Hubungan 4	Perspektif Moral 1	Perspektif Moral 2	Perspektif Moral 3	Perspektif Moral 4	Pengolahan Seimbang 1	Pengol Seimb
Pemahaman Diri 1	Pearson Correlation	1	.489**	.351*	-.267	.184	.328*	.231	.204	.027	.053	.358*	.224	.239	
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.070	.215	.024	.118	.168	.857	.722	.013	.130	.106	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Pemahaman Diri 2	Pearson Correlation	.489**	1	.257	-.126	-.145	.124	.294*	.327*	.220	.234	.035	.185	.406**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.081	.399	.330	.406	.045	.025	.137	.113	.817	.213	.005	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Pemahaman Diri 3	Pearson Correlation	.351*	.257	1	.053	.394**	.479**	.124	.142	.082	.144	.304*	.023	.141	
	Sig. (2-tailed)	.015	.081		.724	.006	.001	.406	.342	.584	.334	.038	.879	.344	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Pemahaman Diri 4	Pearson Correlation	-.267	-.126	.053	1	.171	-.049	.000	.000	-.096	-.061	.000	-.056	-.234	
	Sig. (2-tailed)	.070	.399	.724		.250	.744	1.000	1.000	.520	.682	1.000	.707	.114	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Transparansi Hubungan 1	Pearson Correlation	.184	-.145	.394**	.171	1	.438**	.130	.126	-.058	-.111	.473**	.103	.007	
	Sig. (2-tailed)	.215	.330	.006	.250		.002	.382	.400	.698	.459	.001	.492	.965	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Transparansi Hubungan 2	Pearson Correlation	.328*	.124	.479**	-.049	.438**	1	.448**	.210	.130	.281	.527**	.215	.122	
	Sig. (2-tailed)	.024	.406	.001	.744	.002		.002	.156	.383	.055	.000	.148	.413	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Transparansi Hubungan 3	Pearson Correlation	.231	.294*	.124	.000	.130	.448**	1	.273	.200	.331*	.402**	.248	.128	
	Sig. (2-tailed)	.118	.045	.406	1.000	.382	.002		.063	.177	.023	.005	.093	.392	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Transparansi Hubungan 4	Pearson Correlation	.204	.327*	.142	.000	.126	.210	.273	1	.218	.266	.031	.327*	.389**	
	Sig. (2-tailed)	.168	.025	.342	1.000	.400	.156	.063		.141	.071	.834	.025	.007	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Perspektif Moral 1	Pearson Correlation	.027	.220	.082	-.096	-.058	.130	.200	.218	1	.290*	-.176	.303*	.108	
	Sig. (2-tailed)	.857	.137	.584	.520	.698	.383	.177	.141		.048	.238	.038	.471	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Perspektif Moral 2	Pearson Correlation	.053	.234	.144	-.061	-.111	.281	.331*	.266	.290*	1	.086	.288*	.115	
	Sig. (2-tailed)	.722	.113	.334	.682	.459	.055	.023	.071	.048		.568	.049	.443	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Perspektif Moral 3	Pearson Correlation	.358*	.035	.304*	.000	.473**	.527**	.402**	.031	-.176	.086	1	.202	-.075	
	Sig. (2-tailed)	.013	.817	.038	1.000	.001	.000	.005	.834	.238	.568		.173	.615	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Perspektif Moral 4	Pearson Correlation	.224	.185	.023	-.056	.103	.215	.248	.327*	.303*	.288*	.202	1	.319*	
	Sig. (2-tailed)	.130	.213	.879	.707	.492	.148	.093	.025	.038	.049	.173		.029	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Pengolahan Seimbang 1	Pearson Correlation	.239	.406**	.141	-.234	.007	.122	.128	.389**	.108	.115	-.075	.319*	1	
	Sig. (2-tailed)	.106	.005	.344	.114	.965	.413	.392	.007	.471	.443	.615	.029		
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Pengolahan Seimbang 2	Pearson Correlation	.199	.188	.317*	.037	.310*	.419**	.182	.355*	-.072	.198	.214	.214	.510**	
	Sig. (2-tailed)	.181	.207	.030	.803	.034	.003	.220	.014	.629	.181	.149	.148	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Pengolahan Seimbang 3	Pearson Correlation	.068	-.086	.072	-.033	.105	.344*	.384**	.085	.031	.309*	.483**	.316*	-.192	
	Sig. (2-tailed)	.649	.567	.630	.824	.484	.018	.008	.571	.838	.035	.001	.031	.196	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Pengolahan Seimbang 4	Pearson Correlation	.160	.217	.297*	-.130	.232	.294*	.124	.580**	.166	.189	.187	.321*	.407**	
	Sig. (2-tailed)	.282	.143	.042	.385	.117	.045	.405	.000	.266	.202	.209	.028	.004	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Total Skor	Pearson Correlation	.445**	.365*	.584**	.065	.519**	.753**	.591**	.511**	.313*	.460**	.595**	.486**	.332*	
	Sig. (2-tailed)	.002	.012	.000	.664	.000	.000	.000	.000	.032	.001	.000	.001	.023	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

HAPPINESS AT WORK

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	30

Correlations

		Job Inspiration 1	Job Inspiration 2	Job Inspiration 3	Job Inspiration 4	Job Inspiration 5	Job Inspiration 6	Job Inspiration 7	Job Inspiration 8	Job Inspiration 9	Job Inspiration 10	Job Inspiration 11	Organization's Shared Value 1	Organization's Shared Value 2	Organization's Shared Value 3	Organization's Shared Value 4	Organization's Shared Value 5	Relationship 1	Relationship 2	Relationship 3	Quality of Work Life 1	Quality of Work Life 2	Quality of Work Life 3	Leadership 1	Leadership 2	Leadership 3	Leadership 4	Leadership 5	Leadership 6	Leadership 7	Leadership 8	Skor Total
Job Inspiration 1	Pearson Correlation	1	.446**	.528**	.302*	.476**	.260	.114	.318*	.412**	.341*	.430**	.669**	.519**	.349*	.439**	.290*	.336*	.548**	.554**	.345*	.603**	.415**	.587**	.586**	.461**	.509**	.493**	.518**	.389**	.472**	.684**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.039	.001	.078	.447	.029	.004	.019	.003	.000	.000	.016	.002	.048	.021	.000	.000	.018	.000	.004	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.007	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Job Inspiration 2	Pearson Correlation	.446**	1	.448**	.350*	.307*	.201	.308*	.277	.449**	.392**	.422**	.199	.532**	.469**	.369**	.634**	.400**	.528**	.445**	.169	.335*	.165	.360*	.401**	.394**	.413**	.441**	.329*	.335*	.474**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.016	.036	.175	.035	.059	.002	.008	.003	.180	.000	.001	.007	.000	.005	.000	.002	.255	.021	.269	.013	.005	.006	.004	.002	.024	.021	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Job Inspiration 3	Pearson Correlation	.528**	.448**	1	.374**	.320*	.499**	.401**	.428**	.267	.366*	.491**	.493**	.515**	.543**	.240	.351*	.262	.509**	.411**	.426**	.251	.269	.437**	.368*	.228	.430**	.227	.342*	.269	.233	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.010	.028	.004	.001	.003	.082	.011	.001	.000	.000	.000	.104	.015	.075	.000	.004	.003	.089	.643	.002	.006	.124	.003	.125	.019	.160	.115	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Job Inspiration 4	Pearson Correlation	.302*	.350*	.374**	1	.180	.517**	.401**	.718**	.502**	.271	.209	.397**	.262	.504**	.574**	.430**	.146	.460**	.490**	.140	.389**	.365*	.577**	.600**	.561**	.391**	.456**	.496**	.263	.501**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.039	.016	.010		.225	.000	.005	.000	.000	.065	.159	.006	.076	.000	.000	.003	.327	.001	.000	.346	.007	.012	.000	.000	.000	.007	.001	.000	.074	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Job Inspiration 5	Pearson Correlation	.476**	.307*	.320*	.180	1	.130	-.010	.143	.260	.293*	.370**	.448**	.431**	.095	.373**	.394**	.195	.460**	.353*	.300*	.309*	.195	.396**	.273	.251	.371**	.315*	.347*	.453**	.312*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.001	.036	.028	.225		.383	.949	.337	.078	.046	.011	.002	.003	.524	.010	.031	.002	.007	.015	.040	.035	.189	.006	.063	.089	.010	.031	.017	.001	.033	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Job Inspiration 6	Pearson Correlation	.260	.201	.499**	.517**	.130	1	.373**	.461**	.206	.139	.405**	.429**	.383**	.561**	.477**	.351*	.162	.376**	.472**	.054	.064	.077	.449**	.537**	.504**	.337*	.337*	.335*	.316*	.418**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.078	.175	.004	.000	.383		.010	.001	.164	.351	.005	.003	.008	.000	.001	.016	.277	.009	.001	.719	.667	.607	.002	.000	.000	.020	.020	.022	.031	.003	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Job Inspiration 7	Pearson Correlation	.114	.308*	.451**	.401**	-.010	.373**	1	.281	.190	.060	.080	.285	.315*	.431**	.196	.240	.230	.353*	.341*	.381**	.291*	.047	.131	.283	.109	.108	.136	.140	.185	.104	.411**
	Sig. (2-tailed)	.447	.035	.001	.005	.949	.010		.055	.201	.691	.593	.052	.031	.003	.196	.104	.119	.015	.019	.008	.047	.753	.381	.054	.465	.469	.362	.346	.214	.485	.004
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Job Inspiration 8	Pearson Correlation	.318*	.277	.428**	.718**	.143	.461**	.281	1	.422**	.436**	.376**	.551**	.462**	.504**	.485**	.422**	.131	.560**	.547**	.231	.308*	.264	.475**	.558**	.398**	.412**	.508**	.556**	.309*	.412**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.029	.059	.003	.000	.337	.001	.055		.003	.002	.009	.000	.001	.000	.000	.003	.380	.000	.000	.119	.035	.073	.001	.000	.006	.004	.000	.000	.035	.004	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Job Inspiration 9	Pearson Correlation	.412**	.449**	.257	.502**	.260	.206	.190	.422**	1	.431**	.411**	.374**	.331*	.249	.491**	.165	.168	.427**	.539**	.096	.382**	.486**	.431**	.469**	.251	.288*	.179	.418**	.304*	.504**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.082	.000	.078	.164	.201	.003		.002	.004	.010	.023	.091	.000	.267	.260	.003	.000	.519	.008	.001	.003	.001	.089	.050	.229	.003	.037	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Job Inspiration 10	Pearson Correlation	.341*	.392**	.366*	.271	.293*	.139	.060	.436**	.431**	1	.562**	.342*	.387**	.258	.140	.243	-.035	.427**	.396**	.395**	.263	.232	.284	.264	.064	.148	.180	.393**	.139	.231	.447**
	Sig. (2-tailed)	.019	.006	.011	.065	.046	.351	.691	.002	.002		.000	.019	.007	.080	.350	.100	.814	.003	.006	.006	.074	.117	.053	.073	.671	.320	.225	.006	.350	.119	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Job Inspiration 11	Pearson Correlation	.430**	.422**	.491**	.209	.370*	.405**	.080	.376**	.411**	.562**	1	.397**	.560**	.320*	.287	.336*	.140	.471**	.465**	.146	.184	.165	.411**	.347*	.201	.381**	.235	.482**	.342*	.361**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.001	.159	.011	.005	.593	.009	.004	.000		.006	.000	.028	.051	.021	.349	.001	.001	.327	.216	.267	.004	.017	.176	.009	.111	.001	.019	.013	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Organization's Shared Value 1	Pearson Correlation	.669**	.199	.493**	.397**	.448**	.429**	.285	.551**	.374**	.342*	.397**	1	.508**	.445**	.479**	.336*	.341*	.604**	.541**	.459**	.488**	.380**	.635**	.715**	.502**	.397**	.447**	.617**	.545**	.369*	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.180	.000	.006	.002	.003	.052	.000	.010	.019	.006		.000	.002	.001	.021	.019	.000	.000	.001	.001	.008	.000	.000	.000	.006	.002	.000	.000	.011	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Organization's Shared Value 2	Pearson Correlation	.519**	.532**	.515**	.262	.431**	.383**	.315*	.462**	.331*	.387**	.560**	.508**	1	.517**	.574**	.662**	.327*	.627**	.617**	.464**	.312*	.226	.537**	.436**	.417**	.446**	.438**	.417**	.598**	.511**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.076	.003	.008	.031	.005	.023	.007	.000	.000		.000	.000	.000	.025	.000	.000	.001	.033	.127	.000	.002	.004	.002	.002	.004	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Organization's Shared Value 3	Pearson Correlation	.349*	.469**	.543**	.504**	.095	.561**	.431**	.504**	.249	.258	.320*	.445**	.510**	1	.414**	.658**	.212	.513**	.587**	.357*	.255	.203	.566**	.571**	.475**	.330*	.454**	.398**	.341*	.372**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.000	.000	.524	.000	.003	.000	.091	.080	.028	.002	.000		.004	.000	.152	.000	.000	.014	.083	.171	.000	.000	.001	.024	.001	.006	.019	.010	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Organization's Shared Value 4	Pearson Correlation	.439**	.369*	.240	.574**	.373**	.477**	.196	.485**	.491**	.140	.287	.479**	.574**	.414**	1	.529**	.429**	.613**	.718**	.251	.463**	.474**	.637**	.576**	.689**	.651**	.611**	.490**	.597**	.683**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.104	.000	.010	.001	.186	.001	.000	.350	.051	.001	.000	.004		.000	.003	.000	.000	.089	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Organization's Shared Value 5	Pearson Correlation	.290*	.634**	.351*	.430**	.314*	.351*	.240	.422**	.165	.243	.336*	.336*	.662**	.658**	.529**	1	.457**	.550**	.436**	.333*	.343*	.178	.525**	.468**	.525**	.382**	.532**	.364*	.433**	.382**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.048	.000	.015	.003	.031	.016	.104	.003	.267	.100	.021	.021	.000	.000	.000		.001	.000	.002	.022	.018	.232	.000	.001	.000	.008	.000	.012	.002	.008	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Relationship 1	Pearson Correlation	.336*	.400**	.262	.146	.436**	.162	.230	.131	.168	-.035	.140	.341*	.327*	.212	.429**	.457**	1	.598**	.315*	.199	.390**	.050	.370*	.391**	.405**	.408**	.364*	.339*	.291*	.318*	.490**
	Sig. (2-tailed)	.021	.005	.075	.327	.002	.277	.119	.380	.260	.814	.349	.019	.025	.152	.003	.001		.000	.031	.179	.007	.736	.010	.008	.005	.004	.012	.020	.048	.030	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Relationship 2	Pearson Correlation	.548**	.528**	.509**	.460**	.369*	.376**	.353*	.560**	.427**	.427**	.471**	.604**	.627**	.513**	.613**	.550**	.598**	1	.671**	.296*	.424**	.220	.612**	.649**	.572**	.639**	.582**	.685**	.491**	.594**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.007	.009	.015	.000	.003	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.043	.003	.138	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Relationship 3	Pearson Correlation	.554**	.445**	.411**	.490**	.353*	.472**	.341*	.547**	.539**	.396**	.465**	.541**	.617**	.587**	.718**	.436**	.315*	.671**	1	.477**	.385**	.519**	.600**	.547**	.524**	.572**	.551**	.553**	.492**	.596**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.004	.000	.015	.001	.019	.000	.000	.006	.001	.000	.000	.000	.000	.002	.031	.000		.001	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Quality of Work Life 1	Pearson Correlation	.345*	.169	.426**	.140	.300*	.054	.381**	.231	.096	.395**	.146	.459**	.464**	.357*	.251	.333*	.199	.296*	.477**	1	.328*	.272	.299*	.189	.185	.079	.235	.173	.256	.111	.434**
	Sig. (2-tailed)	.018	.255	.003	.346	.040	.719	.008	.119	.519	.006	.327	.001	.001	.014	.089	.022	.179	.043	.001		.025	.065	.042	.203	.214	.600	.112	.245	.082	.459	.002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Quality of Work Life 2	Pearson Correlation	.603**	.335*	.251	.389**	.309*	.064	.291*	.309*	.382**	.263	.194	.488**	.312*	.255	.463**	.343*	.390**	.424**	.385**	.328*	1	.493**	.382**	.484**	.376**	.349*	.446**	.570**	.316*	.286	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.089	.007	.035	.667	.047	.035	.008	.074	.216	.001	.033	.083	.001	.018	.007	.003	.008	.025		.001	.008	.001	.009	.016	.002	.000	.030	.051	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Quality of Work Life 3	Pearson Correlation	.415**	.165	.069	.365*	.195	.077	.047	.264	.486**	.232	.165	.380**	.226	.203	.474**	.178	.050	.220	.519**	.272	.493**	1	.463**	.449**	.424**	.315*	.309*	.289*	.446**	.279	.496**
	Sig. (2-tailed)	.004	.269	.643	.012	.189	.607	.752	.073	.001	.117	.267	.008	.127	.171	.001	.232	.736	.138	.000	.065	.001		.001	.002	.003	.031	.034	.049	.002	.058	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Leadership 1	Pearson Correlation	.587**	.360*	.437**	.577**	.396**	.449**	.131	.475**	.431**	.284	.411**	.635**	.537**	.566**	.637**	.525**	.370*	.612**	.600**	.299*	.382**	.463**	1	.704**	.734**	.550**	.682**	.585**	.552**	.617**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.002	.000	.006	.002	.381	.001	.003	.053	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.042	.008	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Leadership 2	Pearson Correlation	.586**	.401**	.398**	.600**	.273	.537**	.283	.558**	.469**	.264	.347*	.715**	.436**	.571**	.576**	.468**	.391**	.649**	.547**	.189	.484**	.449**	.704**	1	.766**	.529**	.644**	.686**	.546**	.558**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.006	.000	.063	.000	.054	.000	.001	.073	.017	.000	.002	.000	.000	.001	.008	.000	.000	.203	.001	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Leadership 3	Pearson Correlation	.461**	.394**	.228	.561**	.251	.504**	.109	.398**	.251	.064	.201	.502**	.417**	.475**	.689**	.526**	.405**	.572**	.524**	.185	.376**	.424**	.734**	.766**	1	.821**	.782**	.540**	.580**	.697**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.124	.000	.089	.000	.465	.006	.089	.671	.176	.000	.004	.001	.000	.000	.005	.000	.000	.214	.009	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Leadership 4	Pearson Correlation	.509**	.413**	.430**	.391**	.371*	.337*	.108	.412**	.288*	.148	.381**	.397**	.446**	.330*	.651**	.362*	.408**	.639**	.572**	.079	.349*	.315*	.550**	.529**	.821**	1	.880**	.560**	.392**	.599**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.003	.007	.010	.020	.469	.004	.050	.320	.008	.006	.002	.024	.000	.008	.004	.000	.000	.600	.016	.031	.000	.000	.000		.000	.000	.006	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Leadership 5	Pearson Correlation	.493**	.441**	.227	.456**	.315*	.537**	.136	.508**	.179	.180	.235	.447**	.438**	.454**	.611**	.532**	.364*	.582**	.551**	.235	.446**	.309*	.682**	.644**	.782**	.880**	1	.601**	.513**	.592**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.125	.001	.031	.020	.362	.000	.229	.225	.111	.002	.002	.001	.000	.000	.012	.000	.000	.112	.002	.034	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Leadership 6	Pearson Correlation	.518**	.329*	.342*	.496**	.347*	.335*	.140	.556**	.418**	.393**	.492**	.617**	.417**	.368*	.490**	.364*	.339*	.689**	.553**	.173	.570**	.269*	.585**	.686**	.540**	.560**	.601**	1	.447**	.511**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.019	.000	.017	.022	.346	.000	.003	.006	.001	.000	.004	.006	.000	.012	.020	.000	.000	.245	.000	.049	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Leadership 7	Pearson Correlation	.389**	.335*	.208	.263	.453**	.316*	.185	.309*	.304*	.139	.342*	.545**	.598**	.341*	.597**	.433**	.291*	.491**	.492**	.256	.316*	.446**	.552**	.546**	.580**	.392**	.513**	.447**	1	.477**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.007	.021	.160	.074	.001	.031	.214	.035	.037	.350	.019	.000	.000	.019	.000	.002	.048	.000	.001	.082	.030	.002	.000	.000	.000	.006	.000	.002		.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Leadership 8	Pearson Correlation	.472**	.474**	.233	.501**	.312*	.418**	.104	.412**	.504**	.231	.361*	.369*	.511**	.372**	.683**	.382**	.318*	.594**	.596**	.111	.286	.279	.617**	.558**	.667**	.599**	.592**	.511**	.477**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.115	.000	.033	.003	.485	.004	.000	.118	.013	.011	.000	.010	.000	.009	.030	.000	.000	.459	.051	.058	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Skor Total	Pearson Correlation	.684**	.614**	.595**	.687**	.479**	.564**	.411**	.677**	.578**	.447**	.544**	.731**	.715**	.680**	.778**	.660**	.490**	.824**	.811**	.434**	.582**	.496**	.814**	.821**	.745**	.697**	.724**	.725**	.642**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.004	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

KOMITMEN AFEKTIF

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	8

Correlations

		Komitmen Afektif 1	Komitmen Afektif 2	Komitmen Afektif 3	Komitmen Afektif 4	Komitmen Afektif 5	Komitmen Afektif 6	Komitmen Afektif 7	Komitmen Afektif 8	Skor Total
Komitmen Afektif 1	Pearson Correlation	1	.675**	.515**	.027	.636**	.759**	.620**	.629**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.855	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Komitmen Afektif 2	Pearson Correlation	.675**	1	.468**	.047	.539**	.640**	.640**	.587**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.752	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Komitmen Afektif 3	Pearson Correlation	.515**	.468**	1	.025	.435**	.639**	.518**	.570**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.868	.002	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Komitmen Afektif 4	Pearson Correlation	.027	.047	.025	1	.118	.040	.072	.136	.292*
	Sig. (2-tailed)	.855	.752	.868		.430	.790	.633	.364	.047
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Komitmen Afektif 5	Pearson Correlation	.636**	.539**	.435**	.118	1	.756**	.791**	.725**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.430		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Komitmen Afektif 6	Pearson Correlation	.759**	.640**	.639**	.040	.756**	1	.760**	.699**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.790	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Komitmen Afektif 7	Pearson Correlation	.620**	.640**	.518**	.072	.791**	.760**	1	.823**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.633	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Komitmen Afektif 8	Pearson Correlation	.629**	.587**	.570**	.136	.725**	.699**	.823**	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.364	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Skor Total	Pearson Correlation	.804**	.764**	.713**	.292*	.817**	.873**	.855**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.047	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6
STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL KEPEMIMPINAN AUTENTIK

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Pemahaman Diri 1	47	1	4	5	4.47	.504	.254
Pemahaman Diri 2	47	1	4	5	4.23	.428	.183
Pemahaman Diri 3	47	3	2	5	3.53	1.018	1.037
Transparansi Hubungan 1	47	4	1	5	3.47	1.100	1.211
Transparansi Hubungan 2	47	4	1	5	3.57	1.098	1.206
Transparansi Hubungan 3	47	3	2	5	4.21	.806	.649
Transparansi Hubungan 4	47	2	3	5	4.28	.615	.378
Perspektif Moral 1	47	3	2	5	3.47	1.120	1.254
Perspektif Moral 2	47	3	2	5	3.72	.877	.770
Perspektif Moral 3	47	4	1	5	3.38	1.153	1.328
Perspektif Moral 4	47	1	4	5	4.66	.479	.229
Pengolahan Seimbang 1	47	3	2	5	4.13	.575	.331
Pengolahan Seimbang 2	47	3	2	5	4.21	.720	.519
Pengolahan Seimbang 3	47	3	2	5	3.85	.807	.651
Pengolahan Seimbang 4	47	2	3	5	4.21	.623	.389
Valid N (listwise)	47						

LAMPIRAN 7
STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL *HAPPINESS AT WORK*

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Job Inspiration 1	47	2	3	5	4.43	.542	.293
Job Inspiration 2	47	2	3	5	4.26	.530	.281
Job Inspiration 3	47	4	1	5	3.74	.920	.846
Job Inspiration 4	47	3	2	5	3.74	.943	.890
Job Inspiration 5	47	2	3	5	4.34	.522	.273
Job Inspiration 6	47	2	3	5	4.51	.585	.342
Job Inspiration 7	47	4	1	5	2.83	1.204	1.449
Job Inspiration 8	47	3	2	5	3.74	.896	.803
Job Inspiration 9	47	3	2	5	3.83	.916	.840
Job Inspiration 10	47	4	1	5	3.96	.806	.650
Job Inspiration 11	47	3	2	5	4.47	.620	.385
Organization's Shared Value 1	47	2	3	5	4.45	.544	.296
Organization's Shared Value 2	47	2	3	5	4.13	.575	.331
Organization's Shared Value 3	47	3	2	5	3.81	.900	.810
Organization's Shared Value 4	47	3	2	5	4.11	.814	.662
Organization's Shared Value 5	47	3	2	5	4.06	.791	.626
Relationship 1	47	3	2	5	3.81	1.056	1.115
Relationship 2	47	2	3	5	4.06	.639	.409
Relationship 3	47	3	2	5	4.21	.778	.606
Quality of Work Life 1	47	2	3	5	4.30	.587	.344
Quality of Work Life 2	47	1	4	5	4.34	.479	.229
Quality of Work Life 3	47	3	2	5	3.83	1.007	1.014
Leadership 1	47	4	1	5	3.83	.916	.840
Leadership 2	47	4	1	5	3.79	.977	.954
Leadership 3	47	4	1	5	4.04	.884	.781
Leadership 4	47	3	2	5	4.23	.813	.661
Leadership 5	47	3	2	5	3.96	.884	.781
Leadership 6	47	2	3	5	4.19	.711	.506
Leadership 7	47	2	3	5	3.98	.766	.586
Leadership 8	47	3	2	5	4.11	.840	.706
Valid N (listwise)	47						

LAMPIRAN 8
STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL KOMITMEN AFEKTIF

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Komitmen Afektif 1	47	3	2	5	4.19	.825	.680
Komitmen Afektif 2	47	3	2	5	4.00	.860	.739
Komitmen Afektif 3	47	3	2	5	3.66	1.027	1.056
Komitmen Afektif 4	47	3	2	5	2.77	1.068	1.140
Komitmen Afektif 5	47	2	3	5	4.21	.750	.562
Komitmen Afektif 6	47	3	2	5	4.04	.751	.563
Komitmen Afektif 7	47	3	2	5	4.15	.751	.564
Komitmen Afektif 8	47	2	3	5	4.17	.732	.536
Valid N (listwise)	47						

LAMPIRAN 9

UJI F DAN UJI t

Regression

Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595[a]	.354	.339	3.981

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Autentik

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.196	1	390.196	24.624	.000[b]
	Residual	713.080	45	15.846		
	Total	1103.277	46			

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Autentik

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.310	5.649		.586	.561
	Kepemimpinan Autentik	.469	.095	.595	4.962	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

LAMPIRAN 10

UJI F DAN UJI t

Regression

Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap *happiness at work.*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775[a]	.601	.592	9.636

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Autentik

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6299.350	1	6299.350	67.843	.000[b]
	Residual	4178.310	45	92.851		
	Total	10477.660	46			

a. Dependent Variable: Happiness At Work

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Autentik

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.060	13.673		.663	.511
	Kepemimpinan Autentik	1.886	.229	.775	8.237	.000

a. Dependent Variable: Happiness At Work

LAMPIRAN 11

UJI F DAN UJI t

Regression

Pengaruh *happiness at work* terhadap komitmen afektif.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801[a]	.642	.634	2.965

a. Predictors: (Constant), Happiness At Work

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	707.792	1	707.792	80.536	.000[b]
	Residual	395.485	45	8.789		
	Total	1103.277	46			

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

b. Predictors: (Constant), Happiness At Work

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.280	3.533		-.079	.937
	Happiness At Work	.260	.029	.801	8.974	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

LAMPIRAN 12

UJI F DAN UJI t

Regression

Peran *happiness at work* memediasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802[a]	.643	.627	2.991

a. Predictors: (Constant), Happiness At Work, Kepemimpinan Autentik

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709.713	2	354.856	39.673	.000[b]
	Residual	393.564	44	8.945		
	Total	1103.277	46			

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

b. Predictors: (Constant), Happiness At Work, Kepemimpinan Autentik

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.805	4.264		.189	.851
	Kepemimpinan Autentik	-.052	.113	-.066	-.463	.645
	Happiness At Work	.277	.046	.852	5.977	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif