

**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN**

Studi Kasus pada Karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana
Manajemen (S1)**

Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Agnes Kristinawati Sagala

NPM: 16 03 22882

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA**

2021

Skripsi

**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN**

Studi Kasus pada Karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman



Disusun oleh:

Agnes Kristinawati Sagala

NPM: 16 03 22882

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Daniel Yudistya Wardhana".

Daniel Yudistya Wardhana SE.,MEI.

Yogyakarta, 14 Februari 2021



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 348/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Senin, 8 Maret 2021 dengan susunan penguji sebagai berikut:

1. Th. Agung M. Harsiwj, SE., M.Si. (Ketua Penguji)
2. Tegar Satya Putra, SE., M.Sc. (Anggota)
3. Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI. (Anggota)

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

Nama : Agnes Kristinawati

NPM 160322882

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Agnes Kristinawati 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,



Dr. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
FASULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

Skripsi

**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN
Studi pada Karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman**

yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Agnes Kristinawati Sagala

NPM: 16 03 22882

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal 8 Maret 2021 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

Anggota Panitia Penguji

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

Tegar Satya Putra, SE.,M.Sc

Daniel Yudistya Wardhana, SE.,MEI.

Yogyakarta, 8 Maret 2021

**Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D

PERNYATAAN

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

PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN

Studi pada Karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak 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, 13 Februari 2021

Yang menyatakan



Agnes Kristinawati S

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, rahmat dan penyertaan nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan” (Studi kasus pada karyawan Bank BPD DIY cabang Sleman). Skripsi ini merupakan syarat guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1). Penulis menyadari bahwa selama proses pengerjaan skripsi ini berlangsung banyak bantuan, dukungan, doa dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Tuhan, yang telah memberikan berkat, rahmat, dan penyertaan nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Daniel Yudistya S.E.,MEI. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu dan tenaga untuk memberikan masukan, arahan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Drs. Budi Suprpto,MBA.,Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta
4. Seluruh dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah membantu, membimbing dan meluangkan waktu sehingga perkuliahan penulis dapat terselesaikan.
5. Keluarga tersayang terutama bapak dan ibu yang selalu menjaga, mendoakan, memotivasi untuk selalu sabar, berdoa dan bekerja keras serta

untuk kakak (indri) dan adikku (Agus dan Dikki) yang telah menemani dan mendorong penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.

6. Sahabat dan teman-teman yang selalu mendukung, menghibur dan memotivasi agar skripsi cepat terselesaikan.

7. Seluruh pihak Bank BPD DIY cabang Sleman dan Bank BPD DIY kantor pusat, yang sudah memberikan izin sehingga meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

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, 13 Februari 2021



Agnes Kristinawati S

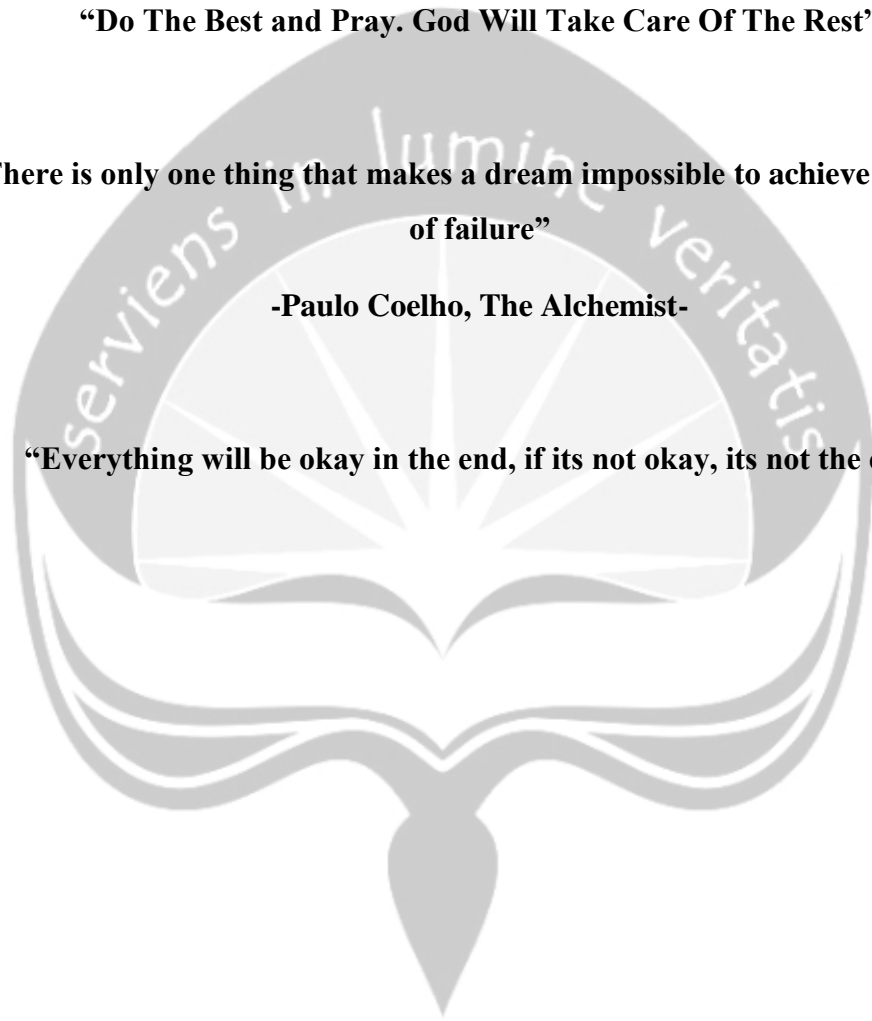
MOTTO

“Do The Best and Pray. God Will Take Care Of The Rest”

**“There is only one thing that makes a dream impossible to achieve: the fear
of failure”**

-Paulo Coelho, The Alchemist-

“Everything will be okay in the end, if its not okay, its not the end”

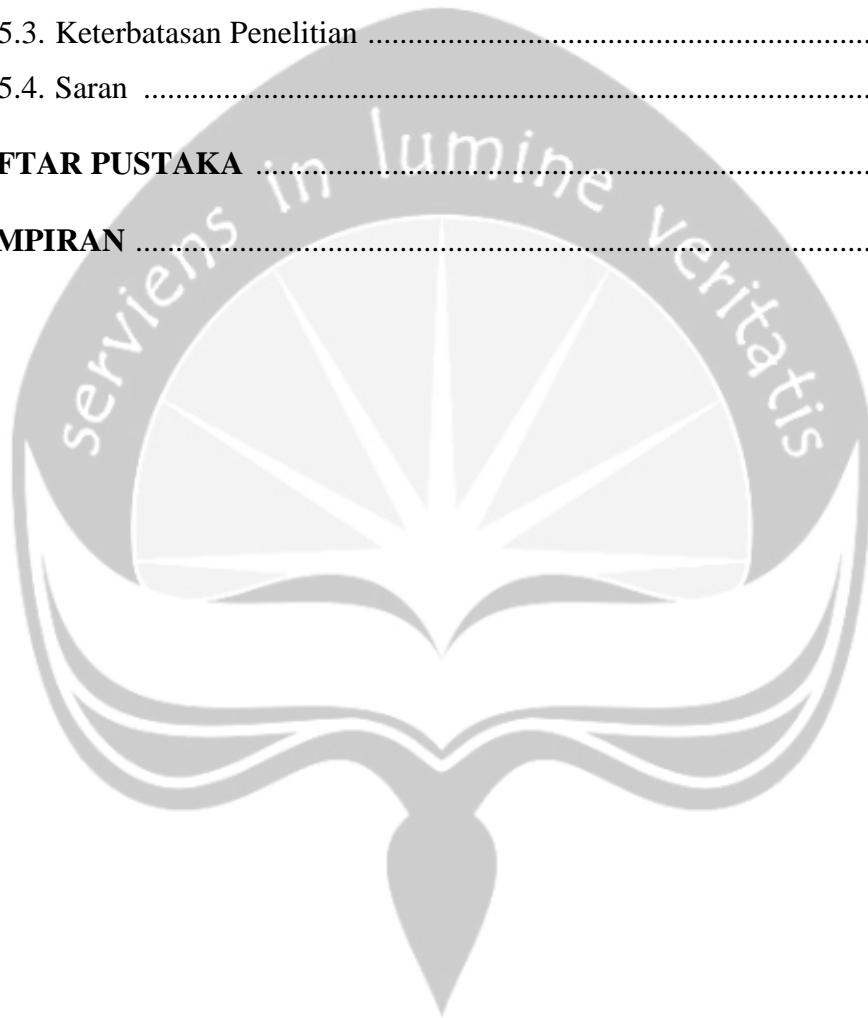


DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	7
1.6. Sistematika Laporan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2. Kepemimpinan	10
2.3. Kepemimpinan Autentik	12
2.4. Kepuasan Kerja	14
2.5. Keterlibatan Karyawan	15

2.6. Penelitian Terdahulu	15
2.7. Kerangka Penelitian	19
2.8. Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1. Bentuk Penelitian	23
3.2. Lokasi Penelitian	23
3.3. Populasi dan Sampel	23
3.4. Metode Pengambilan Sampel	24
3.5. Data Penelitian	25
3.6. Metode Pengumpulan Data	25
3.7. Instrumen Penelitian	26
3.8. Metode Pengujian Instrumen	29
3.8.1. Uji Validitas	29
3.8.2. Uji Reliabilitas	30
3.9. Metode Analisis Data	30
3.9.1. Analisis Deskriptif	31
3.9.2. Analisis Regresi	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1. Hasil Pengujian Instrumen	36
4.1.1. Uji Validitas Data Pretes	36
4.1.2. Uji Validitas Data	38
4.1.3. Uji Reliabilitas Data Pretes	41
4.1.4. Uji Reliabilitas Data	41
4.2. Karakteristik Responden	42
4.3. Analisis Deskriptif	44
4.3.1. Variabel Kepemimpinan Autentik	45
4.3.2. Variabel Kepuasan Kerja	46
4.3.3. Variabel Keterlibatan Karyawan	47
4.4. Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kepuasan Kerja	48

4.5. Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Keterlibatan Karyawan ...	50
4.6. Pembahasan	51
BAB V PENUTUP	55
5.1. Kesimpulan	55
5.2. Implikasi Manajerial	55
5.3. Keterbatasan Penelitian	57
5.4. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	62



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Definisi Operasional	26
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Data Pretes	36
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	38
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Data Pretes	41
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.5 Karakteristik Responden	41
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Autentik	45
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	46
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Karyawan	47
Tabel 4.9 Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.10 Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Keterlibatan Karyawan.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Karakter Kepemimpinan Autentik	13
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian	19
Gambar 3.1 Nomogram Harry King	24



**PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN KETERLIBATAN KARYAWAN**

Studi Kasus pada Karyawan Bank BPD Cabang Sleman

Disusun Oleh:

Agnes Kristinawati S

NPM: 16 03 22882

Pembimbing:

Daniel Yudistya Wardhana SE.,MEI.

Abstrak

Situasi dan kondisi perubahan yang tidak pasti saat ini menjadi tantangan terbesar yang dihadapi para pemimpin, demi menyelamatkan keberlangsungan perusahaan. Kondisi perubahan yang tidak pasti saat ini mengakibatkan karyawan merasa khawatir dan mengharapkan pemimpin yang bijaksana, dapat dipercaya dan adil dalam mengambil setiap keputusan. Kepemimpinan autentik merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mengambil tindakan yang tepat terutama ketika diuji dalam situasi yang sulit, pemimpin menggunakan situasi tersebut untuk memperkuat nilai-nilai pribadinya. Berdasarkan karakter psikologi positif tersebut pemimpin autentik juga membentuk hubungan yang baik kepada pemegang saham dan para karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan Bank BPD DIY cabang Sleman. Penulis menggunakan 50 sampel dengan syarat telah memiliki pengalaman minimal satu tahun. Berdasarkan hasil analisis uji regresi menunjukkan bahwa dari persepsi karyawan kepemimpinan autentik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan Bank BPD DIY cabang Sleman.

Kata Kunci: Kepemimpinan Autentik, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk pengembangan dan keberlangsungan suatu organisasi. Kepemimpin itu sendiri, tidak lepas dari karakter kepribadian seorang pemimpin. Karakter yang dimiliki pemimpin terbentuk dari beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan, keluarga dan lingkungan, untuk itu karakter tersebut mengacu pada keaslian jati diri yang dimiliki seorang pemimpin. Pengaruh yang diberikan oleh seorang pemimpin berdasarkan pada nilai-nilai inti, kepercayaan, kekuatan, dan kelemahan yang melekat pada keaslian jati diri pemimpin itu sendiri mengarah pada definisi kepemimpinan autentik.

Walumwa (2008) dalam Gatling et al (2016) mendefinisikan kepemimpinan autentik sebagai perilaku pemimpin yang menampilkan dan mendorong dimensi mental positif serta mendorong keadaan organisasi yang menumbuhkan kesadaran diri, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang dan transparansi relasional, atau dapat disimpulkan bahwa pola perilaku pemimpin yang didasarkan pada karakter psikologi positif pemimpin serta etika yang kuat. Pemimpin autentik selalu menunjukkan tingkat integritas yang tinggi dan memiliki tujuan serta komitmen terhadap nilai inti mereka. Hassan dan Ahmed (2011) dalam Khan et al (2017) menjelaskan pemimpin autentik membentuk hubungan yang baik kepada pemegang saham dan kelompok kerja sehingga mengarah pada hasil positif diantaranya keterlibatan karyawan, niat karyawan untuk tetap, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Pengembangan teori kepemimpinan autentik oleh Gardner et al (2011) dalam Khan et al (2017) menyatakan pengikut adalah komponen terpenting dari kepemimpinan dan para pengikut selalu berharap keautentikan pemimpin harus dikembangkan dengan berlalunya waktu.

Situasi dan kondisi perubahan yang tidak pasti saat ini mengakibatkan seluruh sektor bisnis menjadikan autentik sebagai standar dalam kepemimpinan. Menurut George dalam Northouse (2013) pengaruh yang diberikan tipe kepemimpinan autentik jauh melebihi standar kesuksesan yang sudah ada, pemimpin dapat memiliki peran yang lebih besar dalam menangani isu- isu kebijakan publik, serta menyelesaikan masalah organisasional maupun masalah sosial. Terutama berbagai kejadian di masyarakat telah menimbulkan permintaan besar untuk kepemimpinan autentik. Di Indonesia sendiri saat ini banyak perusahaan dan pemimpinnya terlibat dalam kasus korupsi, kolusi dan nepotisme, salah satu faktornya adalah tingkat moralitas yang rendah sehingga mendorong tindakan penyalahgunaan kekuasaan. Jatmika (2016) menegaskan pemimpin autentik berani untuk berpegang teguh pada moral dan integritas di kala situasi dan godaan untuk menjadikan diri menyimpang dari moralitas (moral), selalu menjaga keseimbangan emosi dan mempertimbangkan prinsip etika untuk kepentingan orang banyak. Penelitian oleh Northouse (2013) menjelaskan kejadian serupa pada masa lalu yaitu kerusakan pada serangan teroris 2001, skandal korporasi di perusahaan seperti WorldCom dan Enron serta kegagalan besar dalam industri perbankan telah menciptakan berbagai ketakutan. Kegagalan tersebut membuat setiap individu merasa khawatir dan tidak aman dengan apa yang terjadi. Sebagai hasilnya, mereka haus dengan kepemimpinan autentik yang dapat dipercaya. Tuntutan akan kepemimpinan yang dapat dipercaya, membuat kajian tentang kepemimpinan autentik menjadi penting dan diperlukan.

Pada artikel *Harvard Business Review* (2019) dijelaskan kembali bahwa mayoritas karyawan membutuhkan kepemimpinan autentik dan menekankan organisasi untuk berkomitmen memiliki tujuan yang menjadikan keaslian sebagai hal terpenting dalam strategi bisnis dan dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan memperoleh keuntungan dalam karir. Kondisi perekonomian yang di hadapi saat ini juga menjadi perhatian dimana isu resesi dalam tahun ini akan mengakibatkan kemungkinan terburuk terhadap semua sektor (World Economic Forum, 2020). Skandal krisis ini menguji bagaimana

kepemimpinan mengambil tindakan dan pengambilan keputusan yang tepat demi menghindari kesalahan dimasa lalu, untuk itu seorang pemimpin perlu untuk mengkaji lebih luas dari prespektif moralitas dan etika agar dampak dari pengambilan keputusan tersebut dapat meminimalisir potensi kemungkinan terburuk. Penelitian oleh George dalam Northouse (2013) menyatakan bahwa pemimpin yang autentik mengetahui “arah yang mereka tuju”. Mereka memiliki ide yang jelas tentang siapa diri mereka, kemana mereka akan melangkah dan hal benar apa yang harus dilakukan, ketika diuji dalam situasi yang sulit pemimpin autentik tidak melanggar nilai mereka, tetapi mereka menggunakan situasi tersebut untuk memperkuat nilai mereka. Kegagalan dalam kepemimpinan disektor publik dan swasta telah menciptakan ketidakpercayaan dalam diri orang orang. Kepemimpinan autentik membantu untuk mengisi kekosongan dan memberikan jawaban untuk orang orang yang mencari kepemimpinan yang bagus dan kuat dalam dunia yang tidak pasti (Northouse, 2013).

Beberapa riset empiris yang telah dilakukan sebelumnya seperti *authentic leadership* (Avolio et al, 2004), *job performance* (Walumba et al, 2010), dan *Leadership* (Nourthouse, 2013), menunjukkan bagaimana kemampuan kepemimpinan autentik menjadi alternatif solusi bagi organisasi untuk memenuhi berbagai tantangan. Hal ini tentu saja membutuhkan berbagai penjelasan lebih lanjut terutama bagaimana mekanisme kepemimpinan autentik dapat memberikan manfaat positif bagi organisasi. Tujuan utama peneliti adalah menjaga dan meneruskan momentum atas riset kepemimpinan autentik yang sedang berkembang dengan memperdalam pemahaman mengenai bagaimana cara pemimpin autentik menghasilkan berbagai konsekuensi positif.

Konsisten dengan penelitian yang diangkat oleh Khan et al (2017), peneliti memperdalam penelitian dengan memberikan tambahan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Penelitian oleh Gardner et al (2011) dalam Khan et al (2017) menjelaskan dengan menjaga peran positif kepemimpinan autentik,

dapat berfungsi sebagai komponen penting peningkatan pengikut termasuk keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan terbentuk melalui proses bagaimana lingkungan kerja membangun persepsi tentang konteks pekerjaan yang memberikan nilai kepada karyawan. Konsep kepuasan kerja oleh Handoko (2014) digambarkan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sementara untuk seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Ketika kepuasan kerja yang rendah terbukti mengakibatkan ketidakhadiran, pergantian, stres, dan komitmen yang kurang terhadap suatu organisasi, produktivitas keseluruhan organisasi berada dalam bahaya. Perusahaan akan kehilangan banyak biaya dan produktivitas turun jika karyawan tidak puas. Biaya perputaran dan ketidakhadiran saja bisa sangat besar untuk perusahaan dengan masalah kepuasan kerja di antara karyawan. Dengan demikian, eksekutif (pemimpin) harus bekerja untuk mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan kepuasan pekerja. Hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting karena upaya berkelanjutan manajemen untuk mendorong kinerja pekerja berdasarkan pola pikir positif karyawan.

Dari sudut pandang yang berbeda, keberhasilan total organisasi juga bergantung pada kinerja perusahaan. Dalam penelitian Brown et al (2016) dalam Book et al (2019) menunjukkan bahwa 48% dari operator bisnis menganggap keterlibatan karyawan sebagai masalah yang sangat penting. Kekhawatiran terletak jika kurangnya keterlibatan menyebabkan sejumlah hasil yang tidak diinginkan termasuk penurunan produktivitas, profitabilitas, dan kepuasan pelanggan. Penelitian oleh Woolley et al (2011) dalam Amunkete dan Rothmann (2015) menyatakan para pemimpin autentik menumbuhkan iklim organisasi positif yang bermoral, komunikatif, dan mendukung dimana kepemimpinan autentik harus mengalir dari atas organisasi ke karyawan tingkat terendah dan proses penurunan ini berakar dan diperkuat oleh budaya

organisasi yang dibentuk oleh pemimpin sehingga meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian terdahulu mengenai proses dan cara pemimpin autentik mempengaruhi berbagai konsekuensinya mengungkapkan bahwa *the effect of authentic leadership* (Gardner et al, 2011), *employee engagement* (Bakker et al, 2010), *job satisfaction and job performance* (Tepayakul et al, 2018) menghubungkan kepemimpinan autentik dan berbagai perilaku karyawan. Studi ini memberikan bukti bagaimana kepemimpinan autentik mempengaruhi perilaku kerja karyawan sehingga peneliti bertujuan melakukan penelitian untuk memperluas pembangunan teori pada proses yang mendasari hubungan antara kepemimpinan autentik pada perilaku kerja karyawan. Peneliti memutuskan untuk menguji teori ini pada karyawan Bank BPD DIY cabang Sleman, terlebih melihat situasi dan kondisi saat ini tantangan yang dihadapi perusahaan perbankan semakin kompleks dan dinamis sehingga mendorong perusahaan perbankan harus selalu tanggap dalam menghadapi perubahan yang tidak pasti, dalam kondisi ini pemimpin menjadi pemeran utama untuk pengagasan setiap tindakan perubahan. Avolio et al (2004) dalam Liu et al (2016) menegaskan sangat penting memiliki pemimpin autentik ketika lingkungan organisasi kompleks dan berada pada situasi yang tidak dapat diprediksi selain itu pemimpin autentik adalah tempat terbaik untuk membimbing dan mengambil tindakan yang benar secara moral selama masa krisis.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian meliputi:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman?

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan autentik terhadap keterlibatan kerja karyawan Bank BPD DIY Cabang Sleman?

1.3. Batasan Masalah

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian dan juga agar dapat memberikan hasil analisis yang mendalam maka penelitian ini terfokus pada :

1. Responden untuk pengujian penelitian ini adalah karyawan tetap Bank BPD DIY cabang Sleman dan sampel merupakan karyawan yang bekerja minimal satu tahun.
2. Kepemimpinan autentik merupakan pola perilaku pemimpin yang didasarkan pada karakter psikologis positif pemimpin serta etika yang kuat (Northouse, 2013).
3. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan mengenai bagaimana karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 2014).
4. Keterlibatan dalam pekerjaan mengkondisikan pekerja memiliki level produktivitas yang tinggi, meminimkan kecelakaan dalam pekerjaan dan mengurangi turnover tenaga kerja (Robbins, 2013).

1.4. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD Cabang Sleman
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik terhadap keterlibatan kerja karyawan Bank BPD Cabang Sleman

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dari kinerja perusahaan dan dapat digunakan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat dikelola secara efektif dan efisien.
2. Bagi pembaca, sebagai salah satu alat penerapan ilmu manajemen dan ilmu pengetahuan lainnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian terkait pengaruh kepemimpinan autentik, kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini berisi konsep dan kajian teori yang berhubungan dengan kepemimpinan autentik, kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan hal mengenai bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data

dan sumber data, metode pengumpulan data, instrument penelitian, metode pengujian instrument dan metode analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini menguraikan hasil pengolahan data, metode pengujian instrument, analisis statistik deskriptif, dan pembahasan dari analisis data penelitian.

BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.



BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini peneliti akan menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY cabang Sleman. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BPD DIY cabang Sleman dengan jumlah sampel 50 orang yang memiliki pengalaman minimal satu tahun. Berdasarkan data dan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY cabang Sleman. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat keaslian seorang pemimpin autentik maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Khan et al (2017).
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari kepemimpinan autentik terhadap keterlibatan karyawan Bank BPD DIY cabang Sleman. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat kepemimpinan autentik maka semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Khan et al (2017).

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak pihak terkait terutama Bank BPD DIY cabang Sleman. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dari persepsi karyawan kepemimpinan autentik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan Bank BPD DIY cabang Sleman. Dalam penerapannya penting bagi para manajer dan karyawan struktural Bank BPD DIY untuk meningkatkan keautentikan pemimpin. Dimana sesuai dengan hasil penelitian yang

didapatkan bahwa tingkat keautentikan para pimpinan Bank BPD DIY untuk faktor pemahaman diri dan transparansi memiliki mean yang tinggi. Sehingga diharapkan bagi para pimpinan untuk mempertahankan tingkat pemahaman diri dan transparansi yang sudah ada. Namun untuk faktor perspektif moral dan pengolahan informasi yang seimbang memiliki mean yang lebih rendah dibandingkan faktor lainnya.

Berdasarkan hasil tersebut diharapkan Bank BPD DIY cabang Sleman lebih meningkatkan kualitas kepemimpinan autentik dengan lebih terbuka tentang nilai-nilai pribadinya tidak takut untuk mengungkapkannya secara terbuka terutama menunjukkan bagaimana standar etika mereka mendukung keputusan yang mereka buat. Menunjukkan bahwa keyakinan yang dimiliki pemimpin konsisten dengan tindakannya dan secara obyektif mempertimbangkan berbagai data atau sudut pandang dalam pengambilan keputusan adalah cara mendasar menyampaikan keautentikan.

Selain itu, ketika seorang pemimpin mencari pandangan yang berlawanan dengan pengalaman dan proses berfikir yang berbeda maka pemimpin akan mendapatkan informasi yang lebih baik dalam pengambilan keputusan. Dimana pertimbangan konstruktif yang melibatkan sudut pandang yang bertentangan sering kali menghasilkan alternatif ketiga yang kreatif, terutama pengolahan informasi yang dilakukan oleh pimpinan sendiri cenderung bias. Sehingga diharapkan para pemimpin untuk melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dikarenakan para pemimpin lebih memberdayakan karyawan dan memotivasinya untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaannya dan memberikan kontribusi lebih demi kepentingan kelompok. Melibatkan karyawan atau staff dalam pengambilan keputusan dan menghubungkan keputusan tersebut dengan tujuan kelompok akan meningkatkan rasa memiliki karyawan karena merasa puas dengan menghargai kontribusi yang diberikan. Oleh karena itu, Bank BPD DIY cabang Sleman diharapkan dapat lebih mengoptimalkan faktor perspektif moral dan pengolahan informasi yang seimbang sehingga pemimpin dilihat oleh karyawan sebagai pemimpin yang

dapat dipercaya, etis, seimbang dan adil yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan Bank BPD DIY cabang Sleman.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki kekurangan dalam penulisan. Berikut ini beberapa keterbatasan dalam penelitian:

1. Penelitian menggunakan Bank BPD DIY cabang Sleman sebagai responden sehingga hasilnya dapat berbeda dan tidak dapat digeneralisasikan di Bank BPD DIY dan perusahaan perbankan lainnya.
2. Waktu penelitian ini dilakukan saat terjadinya pandemi Covid-19 sehingga peneliti tidak dapat melakukan observasi di Bank BPD DIY cabang Sleman.
3. Jumlah responden dalam penelitian ini terbatas di mana waktu pengambilan data dilakukan pada saat penutupan buku di akhir tahun sehingga kesediaan responden hanya sebesar 33% dari jumlah populasi.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan keterbatasan penelitian di atas saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Penelitian selanjutnya dapat menambah sampel dan luas penelitian tidak hanya di salah satu cabang perusahaan, sehingga penelitian ini dapat digeneralisasikan secara lebih luas lagi.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, sehingga peneliti dapat mengobservasi dan memperoleh data yang lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan, dapat menentukan waktu yang tepat dalam proses pengambilan data sehingga jumlah partisipasi responden yang didapatkan lebih banyak dan sesuai dengan jumlah yang digunakan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Amunkete,S., & Rothman, S., (2015), “Authentic Leadership, Psychological Capital, Job Satisfaction and Intention To Leave In State-Owned Enterprises” *Journal of Psychology in Africa*, 25(4),271-281.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R., (2004), “Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors”, *The leadership quarterly*, 15(6), 801-823.
- Bakker, B. Arnold and Wilmar B. Schaufeli., (2010), “ Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to The Concept”, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Hal 11.
- Book, Laura., Anthony Gatling, and Jungsun (Sunny) Kim., (2019), “The Effect of Leadership Satisfaction on Employee Engagement, Loyalty, and Retention in The Hospitality Industry”, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 18:3,368-393.
- Darvish, Hassan and Rezaei, Faezeh., (2011), “The Impact of Authentic Leadership on Job Satisfaction and Team Commitment”, *Management & Marketing;Bucharest* Vo.6, Iss.3.
- Dessler, Gary., (2015), "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14." *Jakarta: Salemba Empat*.
- Gatling, A., Kang, H. J. A., & Kim, J. S., (2016), “The Effect Of Authentic Leadership and Organization Commitment On Turnover Intention”, *Leadership & Organization Development Journal*, 37(2), 181-199.

- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. O., (2005). Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343–372.
- 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.
- Ghozali, H. I., (2018), “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS”, *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, Semarang.
- Gujarati, N., Damodar, Porter, C., & Dawn., (2009), “Dasar-dasar Ekonometrika Buku I (Edisi 5 ed.)”, *Salemba Empat*, Jakarta.
- Handoko, T. Hani., (2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Harvard Business Review (2019), *Authentic Leadership*.
- Jatmika, Devi., (2016) “Authentic Leadership” *Universitas Bunda Mulia*, Vol.2. No.24.
- Giovanni, jonathan., (2014), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6 Yogyakarta Dengan Kepuasan Kerja, Komitmen, Dan Work Engagement Sebagai Variabel Pemediasi” S2 Thesis, UAJY.
- Khan, Sher., Bashir Muhammad, Gul wahid Afridi and Imran Sarwar., (2017), “Effect Of Authentic Leadership On Job Satisfaction And Employee Engagement”, *City University Research Journal* Vol.07.
- Giallonardo, Lisa M., Carol A. Wong and Carroll L. Iwasiw., (2010), “Authentic Leadership Of Preceptors: Predictor Of New Graduate Nurses Work Engagement and Job Satisfaction”, *Journal of Nursing Management* 18, 993-1003.

- Liu, H., Cutcher, L., & Grant, D., (2016), "Authentic Leadership in Context: An Analysis of Banking CEO Narratives During The Global Financial Crisis", *Human Relations*, 70(6), 694-724.
- Luthans, F., & Avolio, B. J., (2003), "Authentic leadership development", *Positive organizational scholarship*, 241, 258.
- Northouse, P.G., (2013), "Leadership: Theory and Practice", 6th Edition, SAGE Publications, Inc, California.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge., (2013), "Organizational Behavior fifteenth Edition", England: Pearson.
- Sabri, Pirzada Sami Ulah, Muhammad Ilyas and Zahra Amjad., (2011), "Organizational Culture and Its Impact On The Job Satisfaction of The University Teachers of Lahore", *International Journal of Business and Social Science*, Vol 2 No.24.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger., (2013), "Research Methods for Business sixth edition", United Kingdom : John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono., (2010), "Statistika Untuk Penelitian", Bandung: Alfabeta.
- Tepayakul, Ruechuta and Idsaratt Rinthaisong., (2018), "Job satisfaction and Employee Engagement among Human Resources Staff of Thai Private Higher Education Institutions", *The Journal of Behavioral Science* Vol. 13, Issue 2, 68- 81.
- 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.
- Wang, Hui., Sui, Yang., Luthans, Fred., Wang, Danni., Wu, Yanhong. 2014. Impact of Authentic on Performance: Role of Follower's Positive Psychological Capital and Relational Process. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 35: 5-21.

Wong, Carol A, and Heather K.s. Laschinger ., (2012), “Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment”, *Journal of Advanced Nursing*.

World Economic Forum (2020), Economic Crisis.



LAMPIRAN 1

KUESIONER



KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Usia : tahun

Status : Menikah / Belum Menikah

Pendidikan :

Bagian & Posisi :

Lama bekerja :

B. Daftar Pertanyaan

1. Mohon memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang Bapak / Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. STS = Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; N = Netral; S = Setuju; SS = Sangat Setuju.

KEPEMIMPINAN AUTENTIK						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan/ atasan saya mampu menyampaikan dengan jelas sesuatu yang dimaksud					
2	Pimpinan/ atasan saya mampu mengakui ketika melakukan kesalahan yang dibuat					
3	Pimpinan/ atasan saya mendorong semua orang untuk berani mengutarakan pendapat mereka					
4	Pemimpin/ atasan saya mampu menunjukkan bahwa keyakinannya konsisten dengan tindakannya					

5	Pemimpin/ atasan saya meminta saya untuk mengambil posisi yang mendukung nilai dan prinsip pribadi saya					
6	Pimpinan saya mempertimbangkan nilai etika ketika membuat keputusan yang sulit					
7	Pimpinan saya meminta pandangan yang menantang prinsip atau posisinya					
8	Pimpinan saya menganalisis data yang relevan sebelum mengambil keputusan					
9	Pimpinan saya mendengarkan dengan cermat berbagai sudut pandang sebelum mengambil kesimpulan					
10	Pimpinan/ atasan saya tahu kapan saatnya untuk mengevaluasi kembali posisinya ketika dalam masalah penting					
11	Pimpinan/ atasan saya mencari umpan balik untuk meningkatkan interaksi dengan orang lain					
12	Pimpinan/ atasan saya menunjukkan bahwa dia memahami bagaimana tindakan tertentu dapat berdampak pada orang lain					

KEPUASAN KERJA

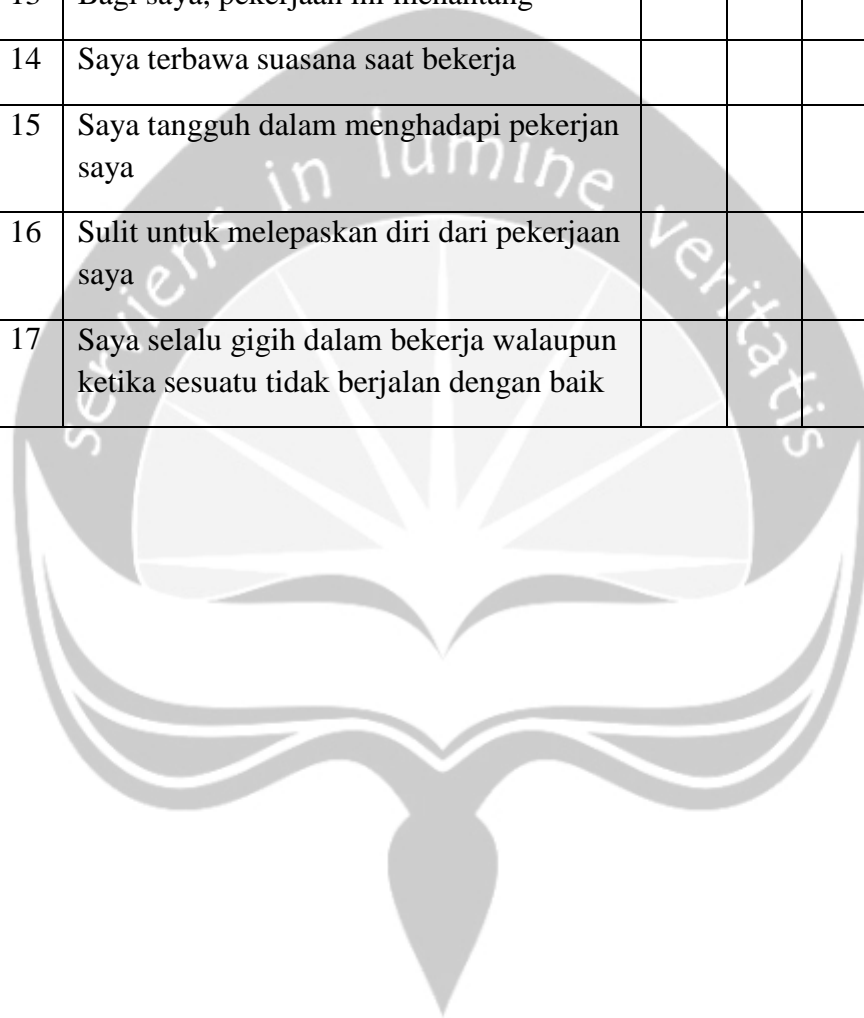
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya senang melakukan pekerjaan saya					
2	Karyawan yang bekerja dengan baik memiliki peluang yang sama untuk dipromosikan					
3	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya					
4	Tunjangan yang saya terima sama baiknya dengan yang ditawarkan oleh kebanyakan perusahaan lain					

5	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik saya menerima penghargaan yang sebagaimana mestinya					
6	Aturan dan prosedur dalam perusahaan memudahkan saya melakukan pekerjaan dengan baik					
7	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya					
8	Saya merasa puas dengan peluang kenaikan gaji saya					
9	Komunikasi dalam perusahaan berjalan dengan baik					

KETERLIBATAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Ketika bekerja saya merasa penuh semangat					
2	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan					
3	Waktu terasa cepat berlalu ketika saya sedang bekerja					
4	Dalam pekerjaan saya merasa kuat dan bersemangat					
5	Saya antusias dengan pekerjaan saya					
6	Saat saya bekerja, saya melupakan semua yang ada disekitar saya					
7	Pekerjaan saya menginspirasi saya					
8	Saat bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk bekerja					
9	Saya merasa senang ketika bekerja dengan sungguh-sungguh					

10	Saya bangga atas pekerjaan yang saya lakukan					
11	Saya disibukkan dengan pekerjaan saya					
12	Saya mampu terus bekerja dalam waktu yang lama					
13	Bagi saya, pekerjaan ini menantang					
14	Saya terbawa suasana saat bekerja					
15	Saya tangguh dalam menghadapi pekerjaan saya					
16	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya					
17	Saya selalu gigih dalam bekerja walaupun ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik					





LAMPIRAN 2
DATA RESPONDEN



LAMPIRAN 3
UJI VALIDITAS
DAN
UJI RELIABILITAS

Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Autentik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	12

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Kepemimpinan Autentik (X)
X1.1	1	.504**	.307*	.323*	.272	.372**	.076	.175	.212	.409**	.446**	.464**	.597**
Sig. (2-tailed)		.000	.030	.022	.056	.008	.601	.224	.139	.003	.001	.001	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	.504**	1	.268	.298*	.091	.180	.233	.283*	.328*	.585**	.208	.289*	.616**
Sig. (2-tailed)	.000		.060	.035	.531	.212	.103	.046	.020	.000	.147	.042	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	.307*	.268	1	.551**	.692**	.241	.461**	.100	.119	.321*	.176	.189	.622**
Sig. (2-tailed)	.030	.060		.000	.000	.091	.001	.488	.411	.023	.222	.188	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	.323*	.298*	.551**	1	.483**	.454**	.349*	.375**	.337*	.325*	.125	.192	.662**
Sig. (2-tailed)	.022	.035	.000		.000	.001	.013	.007	.017	.021	.386	.181	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	.272	.091	.692**	.483**	1	.344*	.467**	.000	.112	.305*	.173	.382**	.605**
Sig. (2-tailed)	.056	.531	.000	.000		.015	.001	1.000	.439	.031	.229	.006	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	.372**	.180	.241	.454**	.344*	1	.107	.156	.232	.278	.238	.376**	.524**
Sig. (2-tailed)	.008	.212	.091	.001	.015		.462	.279	.105	.050	.096	.007	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	.076	.233	.461**	.349*	.467**	.107	1	.324*	.372**	.415**	.005	.180	.600**
Sig. (2-tailed)	.601	.103	.001	.013	.001	.462		.022	.008	.003	.973	.210	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	.175	.283*	.100	.375**	.000	.156	.324*	1	.709**	.170	.260	.354*	.529**
Sig. (2-tailed)	.224	.046	.488	.007	1.000	.279	.022		.000	.238	.068	.012	.000

N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.212	.328*	.119	.337*	.112	.232	.372**	.709**	1	.321*	.346*	.571**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.139	.020	.411	.017	.439	.105	.008	.000		.023	.014	.000	.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	.409**	.585**	.321*	.325*	.305*	.278	.415**	.170	.321*	1	.297*	.342*	.684**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.023	.021	.031	.050	.003	.238	.023		.036	.015	.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.11	Pearson Correlation	.446**	.208	.176	.125	.173	.238	.005	.260	.346*	.297*	1	.615**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.001	.147	.222	.386	.229	.096	.973	.068	.014	.036		.000	.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.12	Pearson Correlation	.464**	.289*	.189	.192	.382**	.376**	.180	.354*	.571**	.342*	.615**	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.001	.042	.188	.181	.006	.007	.210	.012	.000	.015	.000		.000
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kepemi mpinan Autenti k (X)	Pearson Correlation	.597**	.616**	.622**	.662**	.605**	.524**	.600**	.529**	.640**	.684**	.490**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



Y1.9	Pearson Correlation	.209	.321*	.320*	-.061	.154	.372**	.282*	.315*	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.144	.023	.024	.673	.287	.008	.048	.026		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kepuasan Kerja (Y1)	Pearson Correlation	.610**	.448**	.478**	.416**	.585**	.731**	.531**	.640**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Keterlibatan Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	17

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Y2.11	Y2.12	Y2.13	Y2.14	Y2.15	Y2.16	Y2.17	Keterlibatan Karyawan (Y2)
Y2.1	Pearson Correlation	1	.480**	.347*	.429**	.446**	.249	.275	.306*	.249	.209	.388**	.492**	.416**	.228	.309*	.416**	.408**	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.002	.001	.081	.053	.031	.082	.145	.005	.000	.003	.112	.029	.003	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2.2	Pearson Correlation	.480**	1	.412**	.306*	.235	.349*	.173	.280*	.309*	.374**	.283*	.246	.308*	.268	.500**	.284*	.465**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.031	.101	.013	.229	.049	.029	.007	.047	.085	.030	.060	.000	.045	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2.3	Pearson Correlation	.347*	.412**	1	.450**	.342*	.167	.199	.191	.156	.414**	.248	.074	-.072	.140	.248	.086	.201	.413**
	Sig. (2-tailed)	.013	.003		.001	.015	.246	.165	.183	.279	.003	.083	.608	.619	.334	.083	.554	.162	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2.4	Pearson Correlation	.429**	.306*	.450**	1	.541**	.162	.275	.373**	.337*	.209	.309*	.324*	.256	.293*	.309*	.258	.308*	.585**
	Sig. (2-tailed)	.002	.031	.001		.000	.262	.053	.008	.017	.145	.029	.022	.073	.039	.029	.071	.029	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2.5	Pearson Correlation	.446**	.235	.342*	.541**	1	.139	.212	.268	.435**	.212	.257	.207	.198	.162	.415**	.213	.410**	.529**

	Sig. (2-tailed)	.001	.101	.015	.000		.337	.139	.060	.002	.139	.072	.149	.169	.261	.003	.138	.003	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2.6	Pearson Correlation	.249	.349*	.167	.162	.139	1	.398**	.087	-.069	.043	.235	.414**	.040	.284*	.126	.248	.454**	.506**	
	Sig. (2-tailed)	.081	.013	.246	.262	.337		.004	.549	.636	.767	.101	.003	.784	.046	.384	.083	.001	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2.7	Pearson Correlation	.275	.173	.199	.275	.212	.398**	1	.375**	.202	.435**	.111	.269	.208	.059	.183	.302*	.075	.487**	
	Sig. (2-tailed)	.053	.229	.165	.053	.139	.004		.007	.159	.002	.441	.059	.147	.685	.204	.033	.602	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2.8	Pearson Correlation	.306*	.280*	.191	.373**	.268	.087	.375**	1	.370**	.578**	.601**	.561**	.516**	.182	.435**	.414**	.161	.677**	
	Sig. (2-tailed)	.031	.049	.183	.008	.060	.549	.007		.008	.000	.000	.000	.000	.206	.002	.003	.263	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2.9	Pearson Correlation	.249	.309*	.156	.337*	.435**	-.069	.202	.370**	1	.312*	.386**	.327*	.263	.243	.534**	.365**	.219	.538**	
	Sig. (2-tailed)	.082	.029	.279	.017	.002	.636	.159	.008		.028	.006	.020	.065	.090	.000	.009	.127	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2.10	Pearson Correlation	.209	.374**	.414**	.209	.212	.043	.435**	.578**	.312*	1	.461**	.336*	.321*	-.034	.379**	.164	.064	.515**	
	Sig. (2-tailed)	.145	.007	.003	.145	.139	.767	.002	.000	.028		.001	.017	.023	.815	.007	.256	.657	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2.11	Pearson Correlation	.388**	.283*	.248	.309*	.257	.235	.111	.601**	.386**	.461**	1	.735**	.436**	.243	.343*	.342*	.379**	.690**	
	Sig. (2-tailed)	.005	.047	.083	.029	.072	.101	.441	.000	.006	.001		.000	.002	.089	.015	.015	.007	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2.12	Pearson Correlation	.492**	.246	.074	.324*	.207	.414**	.269	.561**	.327*	.336*	.735**	1	.485**	.191	.271	.557**	.336*	.735**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.085	.608	.022	.149	.003	.059	.000	.020	.017	.000		.000	.184	.057	.000	.017	.000	

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2.13	Pearson Correlation	.416**	.308*	-.072	.256	.198	.040	.208	.516**	.263	.321*	.436**	.485**	1	.164	.303*	.281*	.154	.530**
	Sig. (2-tailed)	.003	.030	.619	.073	.169	.784	.147	.000	.065	.023	.002	.000		.255	.032	.048	.286	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2.14	Pearson Correlation	.228	.268	.140	.293*	.162	.284*	.059	.182	.243	-.034	.243	.191	.164	1	.459**	.270	.306*	.474**
	Sig. (2-tailed)	.112	.060	.334	.039	.261	.046	.685	.206	.090	.815	.089	.184	.255		.001	.058	.031	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2.15	Pearson Correlation	.309*	.500**	.248	.309*	.415**	.126	.183	.435**	.534**	.379**	.343*	.271	.303*	.459**	1	.385**	.379**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.083	.029	.003	.384	.204	.002	.000	.007	.015	.057	.032	.001		.006	.007	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2.16	Pearson Correlation	.416**	.284*	.086	.258	.213	.248	.302*	.414**	.365**	.164	.342*	.557**	.281*	.270	.385**	1	.439**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.003	.045	.554	.071	.138	.083	.033	.003	.009	.256	.015	.000	.048	.058	.006		.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2.17	Pearson Correlation	.408**	.465**	.201	.308*	.410**	.454**	.075	.161	.219	.064	.379**	.336*	.154	.306*	.379**	.439**	1	.587**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.162	.029	.003	.001	.602	.263	.127	.657	.007	.017	.286	.031	.007	.001		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Keterlibatan Karyawan (Y2)	Pearson Correlation	.654**	.613**	.413**	.585**	.529**	.506**	.487**	.677**	.538**	.515**	.690**	.735**	.530**	.474**	.645**	.650**	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



LAMPIRAN 4
STATISTIK DESKRIPTIF

KARAKTERISTIK DEMOGRAFI

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	25	50.0	50.0	50.0
	PEREMPUAN	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 TAHUN	16	32.0	32.0	32.0
	31-35 TAHUN	11	22.0	22.0	54.0
	36-40 TAHUN	9	18.0	18.0	72.0
	41-45 TAHUN	7	14.0	14.0	86.0
	46-50 TAHUN	4	8.0	8.0	94.0
	>50 TAHUN	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BELUM MENIKAH	4	8.0	8.0	8.0
	SUDAH MENIKAH	46	92.0	92.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	6.0	6.0	6.0
	S1	42	84.0	84.0	90.0
	S2	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Posisi/Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Account officer	3	6.0	6.0	6.0
	Analisis	4	8.0	8.0	14.0
	Capem	5	10.0	10.0	24.0
	Customer service	3	6.0	6.0	30.0
	Frontliner	10	20.0	20.0	50.0
	Funding Officer	2	4.0	4.0	54.0
	Kabag	5	10.0	10.0	64.0
	Kasubag	5	10.0	10.0	74.0
	Marketing	5	10.0	10.0	84.0
	Officer	4	8.0	8.0	92.0
	Pemasaran Bisnis	2	4.0	4.0	96.0
	Staff	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 TAHUN	8	16.0	16.0	16.0
	4-6 TAHUN	16	32.0	32.0	48.0
	7-9 TAHUN	13	26.0	26.0	74.0
	>=10 TAHUN	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Statistik Deskriptif Kepemimpinan Autentik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	50	4	5	4.68	.471
X1.2	50	1	5	4.42	.835
X1.3	50	3	5	4.64	.598
X1.4	50	3	5	4.52	.580
X1.5	50	3	5	4.40	.700
X1.6	50	3	5	4.56	.577
X1.7	50	2	5	4.34	.823
X1.8	50	3	5	4.70	.544
X1.9	50	3	5	4.52	.677
X1.10	50	2	5	4.48	.707
X1.11	50	3	5	4.70	.505
X1.12	50	3	5	4.66	.519
Kepemimpinan Autentik (X)	50	43	60	54.62	4.562
Valid N (listwise)	50				

Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	50	1	5	4.72	.671
Y1.2	50	1	5	4.66	.717
Y1.3	50	3	5	4.66	.519
Y1.4	50	2	5	4.58	.731
Y1.5	50	2	5	4.52	.707
Y1.6	50	3	5	4.62	.635
Y1.7	50	3	5	4.76	.476
Y1.8	50	3	5	4.74	.487
Y1.9	50	3	5	4.60	.639
Kepuasan Kerja (Y1)	50	33	45	41.86	3.091
Valid N (listwise)	50				

Statistik Deskriptif Keterlibatan Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y2.1	50	4	5	4.70	.463
Y2.2	50	3	5	4.70	.505
Y2.3	50	4	5	4.76	.431
Y2.4	50	4	5	4.70	.463
Y2.5	50	3	5	4.78	.465
Y2.6	50	1	5	4.38	1.008
Y2.7	50	3	5	4.68	.513
Y2.8	50	2	5	4.64	.663
Y2.9	50	3	5	4.72	.497
Y2.10	50	4	5	4.74	.443
Y2.11	50	3	5	4.66	.557
Y2.12	50	2	5	4.52	.789
Y2.13	50	3	5	4.68	.551
Y2.14	50	3	5	4.50	.678
Y2.15	50	3	5	4.66	.557
Y2.16	50	1	5	4.46	.838
Y2.17	50	4	5	4.74	.443
Keterlibatan Karyawan (Y2)	50	60	85	79.02	5.752
Valid N (listwise)	50				

LAMPIRAN 5
ANALISIS REGRESI



Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Autentik (X) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.327	2.535

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Autentik (X)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	159.528	1	159.528	24.822	.000 ^a
	Residual	308.492	48	6.427		
	Total	468.020	49			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Autentik (X)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	20.257	4.351		4.656	.000
	Kepemimpinan Autentik (X)	.396	.079	.584	4.982	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Keterlibatan Karyawan

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Autentik (X) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan (Y2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 ^a	.237	.221	5.077

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Autentik (X)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.514	1	383.514	14.876	.000 ^a
	Residual	1237.466	48	25.781		
	Total	1620.980	49			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Autentik (X)

b. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan (Y2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.524	8.714		5.224	.000
	Kepemimpinan Autentik (X)	.613	.159	.486	3.857	.000

a. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan (Y2)

LAMPIRAN 6
SURAT RISET



SURAT KETERANGAN

Nomor : 6188 / RB 0000

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : CH. DWIANI SURASTRI ATI
Jabatan : Pemimpin Divisi SDM dan Umum
PT. Bank Pembangunan Daerah
Daerah Istimewa Yogyakarta
Alamat : Jl. Tentara Pelajar No. 7 Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : AGNES KRISTINAWATI S
Nomor Mahasiswa : 22882
Perguruan Tinggi : Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Telah mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul :
"Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan"
di Bank BPD DIY Kantor Cabang Sleman.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Yogyakarta, 11 Januari 2021

Pemimpin Divisi SDM dan Umum



CH DWIANI SURASTRI ATI

tan