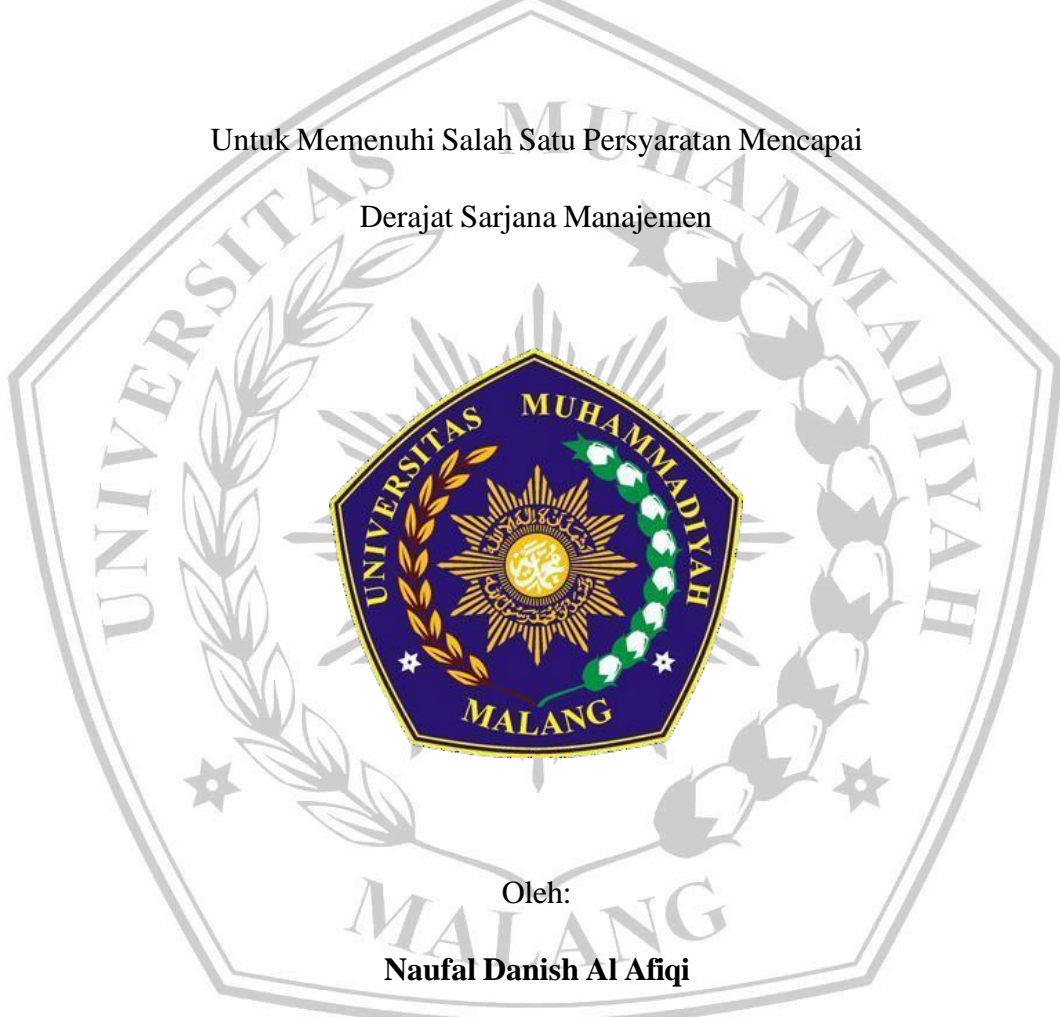


**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT. MEYDINA TOUR DAN TRAVEL REVOLUTION DI
KOTA SAMPANG MADURA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Naufal Danish Al Afqi

201910160311325

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERLIBATAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. MEYDINA TOUR
DAN TRAVEL REVOLUTION DI KOTA SAMPANG**

Oleh:

Naufal Danish Al Afqi

201910160311325

Malang, 20 Januari 2025

Telah Disetujui Oleh:

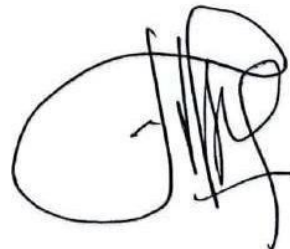
Pembimbing I,



Dr. Aniek Rumijati,

Dr.,Dra., M.M

Pembimbing II,



Rizky Febriani, Dr.,M.M

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT.
MEYDINA TOUR DAN TRAVEL REVOLUTION DI KOTA SAMPANG**

Oleh :

Naufal Danish Al Afiqi
201910160311325

Diterima dan disetujui
pada tanggal 20 Januari 2025

Pembimbing I,



Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Pembimbing II,



Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. MEYDINA TOUR DAN TRAVEL REVOLUTION DI KOTA SAMPANG

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Naufal Danish Al Afiqi

NIM : 201910160311325

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 20 Januari 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Pembimbing II : Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Penguji I : Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D.

Penguji II : Dr. Titiek Ambarwati, M.M.



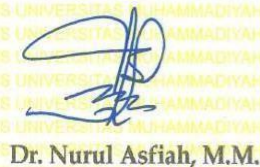
1.....
2.....
3.....
4.....

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertandatangan dibawah ini, saya:

Nama : Naufal Danish Al Afiqi

NIM : 201910160311325

Program Studi : Manajemen

Surel : alafiqi071@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarisme) dan hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebut nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 20 Januari 2025

Yang membuat pernyataan



Naufal Danish Al Afiqi

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT. MEYDINA TOUR DAN TRAVEL REVOLUTION DI
KOTA SAMPANG MADURA**

Naufal Danish Al Afiqi,

Departement of management, FEB UMM

E-mail: alafiqi071@gmail.com, aniekrumijati@gmail.com,
riskifebriani@gmail.com

ABSTRACK

This study aims to determine the effect of authentic leadership style on employee performance, the effect of authentic leadership style on work engagement, the effect of work engagement on employee performance and the effect of authentic leadership style mediated by work engagement on employee performance. This research was conducted on drivers of PT Meydina Tour and Travel Revolution in Sampang Madura City with a total of 34 respondents. The sampling technique of this study used a total sample where all members of the population were used as samples. Data collection techniques in this study using a questionnaire. Data analysis techniques using Path Analysis. The results showed that authentic leadership style on employee performance had a positive and significant effect. Authentic leadership style on work engagement there is a positive and significant influence. Work engagement on employee performance there is a positive and significant influence. Authentic leadership style through work engagement on employee performance there is a significant influence directly.

Keywords: Authentic leadership style, work engagement, employee performance

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. MEYDINA TOUR DAN TRAVEL REVOLUTION DI KOTA SAMPANG MADURA

Naufal Danish Al Afiqi,

Departement of management, FEB UMM

E-mail: alafiqi071@gmail.com, aniekrumijati@gmail.com,
rizkifebriani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otentik terhadap kinerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan otentik terhadap keterlibatan kerja, pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan otentik yang dimediasi oleh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada supir dan kernet PT. Meydina Tour dan Travel Revolution di Kota Sampang Madura dengan jumlah 34 responden. Teknik sampling penelitian ini menggunakan total sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan otentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan otentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan otentik melalui keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan otentik, keterlibatan kerja, kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr. wb.

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. atas ridhonya dapat menyelesaikan penyusunan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Meydina Tour dan Travel Revolution di Kota Sampang”. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat mencapai derajat sarjana manajemen UMM.

Selama proses penyusunan skripsi, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ucapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nurul Asfiah, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
2. Bapak Drs. Noor Aziz, M.M. selaku Dosen Wali Kelas G angkatan 2019.
3. Ibu Dr. Aniek Rumijati, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Rizky Febriani, Dr.,M.M. selaku selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat hingga penyusunan skripsi ini disusun.
6. Kedua orang tua saya, bapak Joni Purnomo dan Ibu Muslimah yang telah mendukung dan memberikan doa terbaiknya untuk menjalani proses penyusunan skripsi dengan baik.
7. Karyawan PT. Meydina Tour dan Travel yang telah meluangkan waktu untuk memberikan jawaban dari kuesioner yang saya buat untuk penelitian ini.
8. Teman-teman yang selalu saling berbagi informasi demi kelancaran bersama.
9. Berbagai pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Kepada semua pihak yang telah membantu, hanya sebuah doa dan ucapan terima kasih yang dapat saya sampaikan. Semoga semua bantuan yang diberikan dapat dicatat sebagai amal baik oleh Allah SWT. Akhir kata dengan segala

kekurangan dan ketidak sempurnaan yang ada, saya harap dapat memberikan saran untuk perbaikan kedepannya. Atas semua kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Malang, 20 Januari 2025

Penyusun,

Naufal Danish Al Afiqi
201910160311325



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ORISINILITAS	v
ABSTRACK	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian pustaka.....	9
B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Hubungan Antar Variabel.....	25
D. Kerangka Berpikir dan Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Lokasi Penelitian	32
B. Jenis Penelitian	32
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	32
D. Identifikasi dan Definisi Oprasional Variabel	33
E. Jenis dan Sumber Data	35
F. Teknik Pengumpulan Data	36
G. Teknik Pengukuran Data.....	36
H. Uji Instrument Penelitian	37

I.	Teknik Analisis Data	38
J.	Uji Hipotesis	40
BAB IV.....	43
A.	Gambaran Umum Perusahaan	43
B.	Gambaran Karakteristik Responden	46
C.	Uji Instrument Penelitian	49
D.	Teknik Analisis Data	51
E.	Uji Hipotesis	57
F.	Pembahasan dan Hasil Penelitian	60
BAB V PENUTUP	65
A.	Kesimpulan	65
B.	Saran.....	66
LAMPIRAN	68
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Standar Kinerja Karyawan PT. Meydina Tour dan Travel Revolution...	4
Tabel 2. 1: Peneletian terdahulu	24
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Bidang Kerja.....	49
Tabel 4. 6 Ringkasan Variabel pada Penelitian	49
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4. 9 Rentang Skala.....	52
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Otentik.....	52
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	53
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Keterlibatan Kerja	54
Tabel 4. 13 Hasil Uji Persamaan Pertama	55
Tabel 4. 14 Hasil Uji Persamaan Kedua	57
Tabel 4. 15 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 <i>Kerangka Berpikir</i>	28
Gambar 4. 1 <i>Kerangka Hasil Path Analysis</i>	56



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. DATA RESPONDEN	68
LAMPIRAN 2. HASIL PENGOLAHAN DATA MENGGUNAKAN SPSS	71
LAMPIRAN 3. Hasil Uji Regresi	74



DAFTAR PUSTAKA

- Afshari, L. and Gibson, P. (2016), "How to increase organizational commitment through transactional leadership", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 37 No. 4, pp. 507-519.
- Brown, M.E., Trevino, L.K., & Harrison, D.A. 2016. Ethical Leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.97: 549-556.
- Dan, K., Serta, H. and Pada, D., 2016. 2016_J Bisnis Darmajaya_Diaz_Pengaruh Kepemimpinan Autentik Pada Emosi, Kepercayaan Harapan. 02(02), pp.13–31.
- Disiplin, D.A.N., Pada, K. and Karanganyar, M.M., 2020. *Edunomika* – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020). 04(01), pp.338–346.
- Erlina Unting., (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Pegawai Dan Iklim Etika Sebagai Variabel Moderasi Pada Perguruan Tinggi Negeri Di Kota Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, Universitas Lampung).
- Fahrizal, V., Bagia, I. W., & Susila, G. A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan kejadian kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(2), 121-127.
- Kaya, B., & Karatepe, O. M. (2020). Does servant leadership better explain work engagement, career satisfaction and adaptive performance than authentic leadership? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(6), 2075–2095.
- Khan, M. M., Mubarik, M. S., Ahmed, S. S., Islam, T., Khan, E., Rehman, A., & Sohail, F. (2021). My meaning is my engagement: exploring the mediating role of meaning between servant leadership and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*. DOI 10.1108/LODJ-08-2020-0320.
- Maharani, Vivin, et. al. 2013. Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East

- Java. *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 17; 2013.
- Malik, N. (2018). Authentic leadership – an antecedent for contextual performance of Indian nurses. *Personnel Review*, 47(6), 1248–1264.
<https://doi.org/10.1108/PR-07-2016-0168>
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maximo, N., Stander, M. W., & Coxen, L. (2019). Authentic leadership and work engagement: The indirect effects of psychological safety and trust in supervisors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45.
- Mazutis, Daina. 2016. “Authentic Leadership” dalam W. Glenn Rowe and Laura Guerrero, eds., *Cases in Leadership*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Monika, S., Veri, J. and Sari, M.W., 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kerteliban Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Bintang Kuansing Travel. *Journal Of Social Science Research*, [online] 4(1), pp.1–17. Available at: <<https://j-innovative.org/index.php/Innovative>>.
- Parr, J. M., & Teo, S. (2021). Exploration of a model of leadership relationships, work engagement, and patient outcomes. July 2020, 207–220.
- Ribeiro, N., Duarte, A. P., Filipe, R., & Torres de Oliveira, R. (2020). How Authentic Leadership Promotes Individual Creativity: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 27(2). <https://doi.org/10.1177/1548051819842796>
- Ribeiro, N., Gomes, D., & Kurian, S. (2018). Authentic leadership and performance: The mediating role of employees’ affective commitment. *Social Responsibility Journal*, 14(1). <https://doi.org/10.1108/SRJ-06-2017->

0111

Rizwan, Muhammad. 2017. Relationship of Job involvement with Employee Performance: Moderating role of Attitude. *European Journal of Business and Management*. Vol 3. No. 8. P: 283

Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. cetakan kelima. Bandung : PT Refika Aditama.

Septiadi, S.A., Sintaasih, D.K. and Wibawa, I.M.A., 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8, p.3103. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i08.p07>.

Shamir, Boas, and Galit Eilam. "What's Your Story? A Life-Stories Approach to Authentic leadership Development." *Journal The Leadership Quarterly* 16 (2015).

Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.




Sujarweni, V. Wiratna. 2017 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Supriyanto, A.S dan Maharani, V. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, dan Analisis Data)*. Malang: UIN-Maliki Press.

Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S. & Peterson, S.J. 2018. Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. doi:10.1177/0149206307308913

Ekonomi Umm

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Media...

-  Naufal Danish Al afiqi
-  MANAJEMEN PERIODE I TAHUN 2025
-  University of Muhammadiyah Malang

Document Details

Submission ID

tm:oid:::1:3128296275

Submission Date

Jan 13, 2025, 9:40 AM GMT+7

Download Date

Jan 13, 2025, 9:42 AM GMT+7

File Name

naspud_jhon_-_AI_Afiqi.docx

File Size

114.9 KB

10 Pages**2,976 Words****19,510 Characters**




3% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 4%  Internet sources
- 4%  Publications
- 7%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags




0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 4%  Internet sources
- 4%  Publications
- 7%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1 **Student papers**

University of Muhammadiyah Malang

3%