

**PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* TERHADAP KONFLIK KERJA
DENGAN KEPERCAYAAN SEBAGAI VARIABLE *INTERVENING*
(STUDI PADA PT TAMAN REKREASI SENGKALING)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Alfilla Rizky Alamsyah

202010160311383

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

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH AUTHENTIC LEADERSHIP
TERHADAP KONFLIK KERJA DENGAN KEPERCAYAAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada PT Taman Rekreasi Sengkaling)**

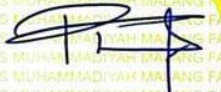
Oleh :

**Alfilla Rizky Alamsyah
202010160311383**

Diterima dan disetujui
pada tanggal 15 Juni 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Aniek Rumijati, M.M.



Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH AUTHENTIC LEADERSHIP TERHADAP KONFLIK KERJA DENGAN KEPERCAYAAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT Taman Rekreasi Sengkaling)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Alfilla Rizky Alamsyah**
NIM : **202010160311383**
Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 15 Juni 2024 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 : **Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.**
Penguji I : **Dr. Fien Fulfikarijah, M.M.**
Penguji II : **Dr. Yulist Rima Fiandari, S.P., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, **Ketua Program Studi,**



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

1.

2.

3.

4.

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alfilla Rizky Alamsyah

NIM : 202010160311383

Prodi : Manajemen

Surel : rizkyfilla@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya oranglain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarisme) dari 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 menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan didaftar Pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, maupun sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan-peraturan perundang undangan yang berlaku.

Malang,

Yang Membuat Pernyataan,

Al
METERAI
PENGESAHAN
4291 X 18/11/2019
ah

Alfilla Rizky Alamsyah

**PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* TERHADAP KONFLIK KERJA
DENGAN KEPERCAYAAN SEBAGAI VARIABLE *INTERVENING*
(STUDI PADA PT TAMAN REKREASI SENGKALING)**

Alfilla Rizky Alamsyah, Aniek Rumijati, Iqbal Ramadhani Fuadiputra
Pelaksanaan Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Malang,
Jalan Raya Tlogomas No. 246 Malang, Jawa Timur
E-mail: rizkyfilla@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Authentic Leadership* terhadap konflik kerja melalui kepercayaan sebagai variabel *intervening*. Pada Taman Rekreasi Sengkaling Malang. Jenis penelitian yang dilakukan adalah eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 92 karyawan Taman Rekreasi Sengkaling Malang. Penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisa data menggunakan Structural Equation Modelling/SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan otentik berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja dan kepercayaan serta kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja sama halnya dengan pemimpin otentik berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja melalui kepercayaan sebagai variabel *intervening* pada seluruh karyawan Taman Rekreasi Sengkaling Malang

Kata Kunci: Konflik Kerja, Kepemimpinan Otentik, Kepercayaan

***The Influence of Authentic Leadership on Workplace Conflict with Trust as an
Intervening Variable
A Study at PT Sengkaling Recreation Park***

Alfilla Rizky Alamsyah, Aniek Rumijati, Iqbal Ramadhani Fuadiputra

*Management Departement, Faculty of Economics and Business,
University of Muhammadiyah Malang,
Tlogomas Street No. 246 Malang, East Java
E-mail: rizkyfilla@gmail.com*

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the influence of authentic leadership style on workplace conflict through trust as an intervening variable at Sengkaling Recreation Park, Malang. This study employs an explanatory quantitative approach. The population of the study consists of 92 employees of Sengkaling Recreation Park, Malang. The sampling method used in this study is saturation sampling, thus all the population is included as the research sample. Data collection is conducted through questionnaires. Data analysis is performed using Structural Equation Modeling (SEM). The findings indicate that authentic leadership significantly influences workplace conflict and trust, and trust significantly influences workplace conflict, just as authentic leadership significantly influences workplace conflict through trust as an intervening variable among all employees of Sengkaling Recreation Park, Malang.

Kata Kunci: *Workplace Conflict, Authentic Leadership, Trust*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUA	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
KATA PENGANTAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat / Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Konflik Kerja	8
2.1.2 <i>Authentic Leadership</i>	11
2.1.3 Kepercayaan.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka konsep/Pikir atau Model Penelitian dan Hipotesis	18
2.3.1 Kerangka konsep atau Model Penelitian.....	18
2.3.2 Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Lokasi Penelitian	21
3.2 Jenis Penelitian.....	21
3.3 Populasi,Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	21
3.4 Definisi Operasional	22
3.5 Data dan Sumber Data	23
3.6 Teknik Pengumpulan Data	24
3.7 Teknik Pengukuran Variabel	24

3.8 Analisis Rentang Skala.....	25
3.9 Uji Instrumen	26
3.10 Alat Analisis Data atau Uji Hipotesis	27
3.10.1 Model Pengukuran atau Outer Model.....	28
3.10.2 Pengujian Hipotesis.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum.....	32
4.2 Karakteristik Responden	34
4.3 Analisis Data.....	37
4.3 Hasil Analisis Partial Least Square (PLS).....	42
4.4 Pembahasan.....	50
BAB V PENUTUP.....	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	61



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kuisoner karyawan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	23
Tabel 3.2 Skala Likert	24
Tabel 3.3 Rentang Skala dan Pengukuran Variabel	26
Tabel 4. 1 Jam Masuk Karyawan	34
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkann Usia.....	35
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	36
Tabel 4. 6. Karakteristik responden berdasarkan status karyawan	37
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Authentic Leadership (X)	38
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kepercayaan (Z)	40
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Konflik Kerja (Y)	41
Tabel 4.10 Hasil Outer Loading	43
Tabel 4.11 Hasil Analisis Average Variance Extracted.....	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Fornell Larcker Criterion	45
Tabel 4. 13 Hasil Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	45
Tabel 4.14 Hasil Nilai R-Square	47
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung	48
Tabel 4.16 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung.....	49
Tabel 4.17 Nilai R-Squares	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	33
Gambar 4.2 Hasil uji Inner Model	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	61
Lampiran 2. Data Kuesioner Penelitian	65
Lampiran 3. Karakteristik Responden	67
Lampiran 4. Output Original PLS.....	68
Lampiran 5. Hasil AVE	69
Lampiran 6. Hasil Uji Fornell Larcker Criterion.....	69
Lampiran 7. Composite Reliability.....	69
Lampiran 8. R-Square.....	69
Lampiran 9. Uji Signifikansi.....	70
Lampiran 10. Hasil Uji Inner Model.....	70
Lampiran 11. Plagiasi.....	71



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul

” Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap Konflik Kerja Dengan Kepercayaan Sebagai Variable *Intervening* (Studi Pada Pt Taman Rekreasi Sengkaling) ” dengan baik dan pada waktu yang direncanakan. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa ajaran kesempurnaan dan keutamaan budi pekerti dari zaman jahiliyah menuju zaman islamiyah

Dalam proses penyusunan skripsi ini, terdapat banyak pihak yang telah memberikan bantuan serta dukungan kepada peneliti. Pada kesempatan ini, dengan rasa syukur peneliti ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Dr. Idah Zuhroh, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Dr. Nurul Asfiah, M.M. Selaku ketua Pelaksanaan Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Ibu Aniek Rumijati, Dr., MM. Selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan arahan, koreksi serta saran hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E.,M.SM. Selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan arahan, koreksi, semangat serta motivasi yang tiada henti hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Novi Puji Lestari, S.E., M.M. Selaku Dosen Wali Manajemen G 2020 yang telah mendampingi dalam proses belajar.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Manajemen FEB UMM yang telah memberikan ilmu pengetahuan, materi, serta pengalaman selama proses perkuliahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan untuk menempuh gelar Sarjana Manajemen.
8. Keluarga besar terutama kedua orang tua peneliti yakni Bapak Abdul Latief dan Ibu Ngatini yang senantiasa mendo'akan, memberikan motivasi, serta memberikan dukungan baik secara moril maupun materil.

9. Kepada kakak saya yakni Avin Vista Ariaza dan Alfion Firnanda Biswa yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan materil selama perkuliahan berlangsung
10. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya calon istri saya Fitri Ayu Setiawan. Terimakasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal, mendengarkan keluh kesah memberikan semangat disaat peneliti sedang terpuruk, berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, tenaga, pikiran materi maupun bantuan, senantiasa selalu sabar menghadapi saya dan selalu menguatkan peneliti disaat kehilangan semangat sampai akhirnya bisa berjuang kembali dititik ini.
11. Kepada Kedai Hamurebes (Haekal dan Yanuar) yang telah memberikan dukungan, bantuan doa, motivasi, dan semangat semasa perkuliahan dan dalam penyusunan skripsi ini
12. Teman PT Rumaremi (Dzaki, Davin, Farel, Rusman, Yanuar, Zaidan, Haekal) yang telah yang selalu memberikan dukungan dan yang menemani berjuang dari awal masuk bangku perkuliahan hingga pada dititik sekarang ini.
13. Teruntuk seluruh responden yang telah meluangkan waktu dalam proses penelitian untuk mengisi kuisisioner yang tidak bisa peneliti sebutkan satu satu
14. Teruntuk semua pihak yang telah mendukung serta membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satusatu.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan demi perbaikan selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang,
Peneliti



Alfilla Rizky Alamsyah
202010160311383

DAFTAR PUSTAKA

- Bennis, W. (1989). *On Becoming a Leader*. Addison-Wesley.
- Braun, S., & Nieberle, K. W. A. M. (2017). Authentic leadership extends beyond work: A multilevel model of work-family conflict and enrichment. *Leadership Quarterly*, 28(6), 780–797. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.04.003>
- Chen, J. K. C., & Sriphon, T. (2022). Authentic Leadership, Trust, and Social Exchange Relationships under the Influence of Leader Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 14(10). <https://doi.org/10.3390/su14105883>
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- DeSteno, D. (2000). *No Title*.
- Fotohabadi, M., & Kelly, L. (2018). Making conflict work: Authentic leadership and reactive and reflective management styles. *Journal of General Management*, 43(2), 70–78. <https://doi.org/10.1177/0306307017737363>
- George, B. (2003). *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. www.josseyBass.com.
- Gigol, T., & Sypniewska, B. A. (2019). Interpersonal conflicts in the workplace and authentic leadership – Evidence from Poland. *Journal of East European Management Studies*, 2019(Special Issue), 37–62. <https://doi.org/10.5771/9783845298696-37>
- Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 80(April), 750–756.
- Huczynski, D. A. B. dan A. (2010). *Organizational Behaviour: An Introductory Text*.
- Hutapea, B. (2023). *CAPITAL. March*.

- J. Omolekan, O., & Gunu, U. (2022). Trust-Building and Consensus Approach to Conflict Resolution: Alternative Tactics to Strike Actions in Nigeria. *Journal of Techno-Social*, 14(1). <https://doi.org/10.30880/jts.2022.14.01.006>
- Joo, B. K. (Brian), Yoon, S. K., & Galbraith, D. (2023). The effects of organizational trust and empowering leadership on group conflict: psychological safety as a mediator. *Organization Management Journal*, 20(1), 4–16. <https://doi.org/10.1108/OMJ-07-2021-1308>
- Judge, S. P. R. dan T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Kramer, R. M. (1999). *Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches*. Russell Sage Foundation.
- Likert, R. (1932). *A Technique for the Measurement of Attitudes*. The Science Press Printing Company.
- Mayer et al. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust Author (s): Roger C . Mayer , James H . Davis and F . David Schoorman Published by : Academy of Management Stable URL : <http://www.jstor.com/stable/258792>
- REFERENCES Linked references are available on JSTOR f. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
- McAuliffe, N., Bostain, N. S., & Witchel, A. D. (2019). The Relationship Between Authentic Leadership, Trust, and Engagement in Library Personnel. *Journal of Library Administration*, 59(2), 129–148. <https://doi.org/10.1080/01930826.2018.1562822>
- Monzani, L., Mateu, G., Hernandez Bark, A. S., & Martínez Villavicencio, J. (2021). Reducing the Cost of Being the Boss: Authentic Leadership Suppresses the Effect of Role Stereotype Conflict on Antisocial Behaviors in Leaders and Entrepreneurs. *Frontiers in Psychology*, 12(November), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.760258>
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Organization Behavior*. 18th ed. New York: Pearson Education, 2019.

Saputra, N. (2021). *Manajemen Konflik dalam Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue March).

Sims, R., Barreto, T., Sell, K., Lawrence, E., & Seymour, P. (2023). Resolving organizational peer conflict via integrative behaviors: the role of trust and informational support. *International Journal of Conflict Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-05-2023-0084>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wahyudi, & Hidayat, W. (2011). *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi* (2nd ed.). CV ALFABETA

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory based measure. *Management*, 34, 89–126. *Journal*

Yukl, G. (2012). *Leadership in Organizations*. Pearson Education Limited.



LAMPIRAN 11. Plagiasi



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 3/6/2024

Kode : 2392303842
Nama : alfilla rizky Alamsyah
NIM : 202010160311383
Prodi : Manajemen
Naskah publikasi : LULUS
Penerjemah Abstrak : Selesai

Kepala LIP



Kenny Roz., S.Kom., M.M

