

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN AUTENTIK DENGAN PERILAKU INOVATIF
PADA PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY

BANDA ACEH

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**MUSTAFA
NIM. 160901052**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022**

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN AUTENTIK DENGAN PERILAKU
INOVATIF PADA PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

**Mustafa
NIM. 160901052**

Disetujui Oleh:

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Pembimbing I

Pembimbing II


Barpawi, S.Ag., M.A
NIP. 197001032014111002


Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN AUTENTIK DENGAN PERILAKU
INOVATIF PADA PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

**Diajukan Oleh:
Mustafa
NIM. 160901052**

**Pada Hari/Tanggal: Selasa, 19 Juli 2022 M
20 Dzulhijjah 1443 H**

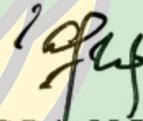
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,



**Barmawi, S. Ag., M.A
NIP. 197001032014111002**

Sekretaris,



**Vera Nova, S.Psj., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201**

Penguji I,



**Jasmadi, S. Psi., MA., Psikolog
NIP. 197609122006041001**

Penguji II,



**Hendri, M.Si
NIDN. 1302088902**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**



**Dr. Salami., M.A
NIP. 196512051992032003**

KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Mustafa

NIM : 160901052

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntunan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

A R - R A N I R Banda Aceh, 04 Juni 2021
Yang Menyatakan,



Mustafa
NIM. 1609001052

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil 'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini pada waktunya. Shalawat dan salam penulis sampaikan keharibaan Nabi Muhammad SAW yang telah member petunjuk dan telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah kepada alam yang islamiah serta dari alam yang tidak berilmu pengetahuan kepada alam yang penuh ilmu pengetahuan. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu terutama kepada pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga selesainya penulisan Skripsi ini. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Dr. Salami MA sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Jasmadi, S. Psi., MA., Psikolog sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan yang merupakan penguji I peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan banyak masukan dalam skripsi ini
3. Bapak Muhibuddin, S.Ag., M.Ag. sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang membantu dalam administrasi mahasiswa.

4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan kerjasama, yang telah memberi dukungan dan mengurus administrasi mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilsyah, M. Si selaku Ketua Program studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, Banda Aceh yang telah banyak membantu peneliti dalam kepengurusan administrasi skripsi.
6. Bapak Barmawi, S.Ag., M.A selaku Sekretaris Program studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, Banda Aceh yang juga telah banyak membantu peneliti dalam kepengurusan administrasi skripsi. Dan selaku pembimbing I peneliti yang selalu setia memberi dukungan dan motivasi serta meluangkan waktu untuk membimbing peneliti.
7. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada peneliti.
8. Hendri, M.Si sebagai penguji II peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.
9. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah membantu, mendidik, dan mencurahkan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
10. Terima kasih kepada orang tua yang telah memberikan dukungan moral dan moril serta doa yang tiada henti sehingga peneliti sampai ke tahap akhir penyelesaian program S1 ini.

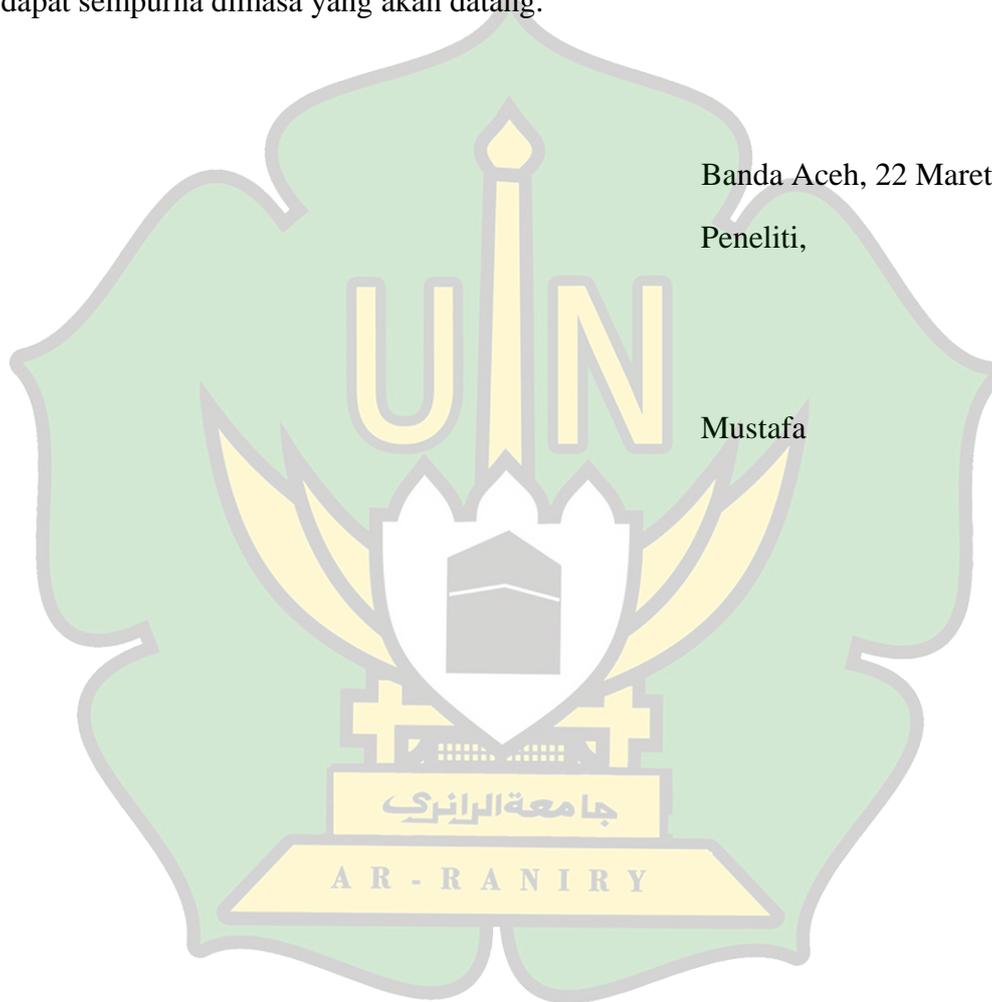
11. Terima kasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan saya Andre Nur Syahputra, Zikri Sahadat, dan Hafidz Akbar.
12. Terima kasih kepada teman-teman yang berjuang bersama dalam menyelesaikan skripsi yaitu Riza Wulan, Dinda Putri Nabila, Fitri Ramadhani Aziz, Ita Erlia Sartika, Sasmita, Amelia Acmel, Iwal Pabli, M. Ilham Akbar, Afdhalul Zikri, Rianda Rafiqi dan teman letting 2016 lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
13. Terima kasih kepada Team Hore-hore yang banyak memberikan dukungan dan doa kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini.
14. Biro Akademik UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah membantu dan memberikan informasi kepada peneliti dalam proses pengumpulan data.
15. Mahasiswa Angkatan 2019, 2020, dan 2021 di UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.
16. Terima kasih kepada organisasi SEMA UIN Ar-Raniry periode 2022 yang telah berkontribusi banyak dalam proses mengumpulkan data sehingga memudahkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Terima kasih kepada seluruh ketua ormawa di lingkungan UIN Ar-Raniry yang sudah berjasa menyebarkan kuesioner kepada anggotanya.

Akhirnya peneliti menyadari sepenuhnya dimana skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, serta masih terdapat kejanggalan dan kelemahan baik dalam penyajian isi maupun dalam pembahasan. Untuk itu peneliti mengharapkan adanya saran dan kritikan dari pembaca sekalian, sehingga keberadaan skripsi ini dapat sempurna dimasa yang akan datang.

Banda Aceh, 22 Maret 2022

Peneliti,

Mustafa



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Perilaku Inovatif.....	12
1. Pengertian Perilaku Inovatif.....	12
2. Dimensi Perilaku Inovatif	13
3. Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif	15
B. Kepemimpinan Autentik	16
1. Pengertian Kepemimpinan Autentik	16
2. Aspek-Aspek Kepemimpinan Autentik.....	18
C. Hubungan Kepemimpinan Autentik dengan Perilaku Inovatif	19
D. Hipotesis Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	22
B. Identifikasi Variabel Penelitian	22
C. Konseptual Variabel Penelitian	23
1. Kepemimpinan Autentik	23
2. Perilaku Inovatif.....	23
D. Subjek Penelitian	23
1. Populasi	23

2. Sampel	24
E. Teknik Pengumpulan Data	24
1. Persiapan Alat Ukur Penelitian	24
2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur (<i>Try Out</i> Terpakai)	29
3. Proses Pelaksanaan Penelitian	29
4. Uji Validitas	30
5 Uji Daya Beda Aitem	32
6. Uji Reabilitas	33
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	37
1. Teknik Pengolahan Data	37
a. Editing	38
1. Pengambilan Sampel	38
2. Kejelasan Data	38
3. Kelengkapan Isian	38
4. Keserasian Jawaban	39
b. Coding	39
c. Kalkulasi	39
d. Tabulasi	39
G. Teknik Analisis Data	39
1. Uji Prasyarat	39
2. Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Deskripsi Subjek Penelitian	42
1. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	42
2. Subjek Berdasarkan Usia	43
3. Subjek Berdasarkan Fakultas	44
4. Subjek Berdasarkan Semester	45
5. Subjek Berdasarkan Organisasi	46
B. Pengujian Hipotesis	47
1. Kategorisasi Data Penelitian	47
2. Uji Prasyarat	51
3. Uji Hipotesis	52
C. Pembahasan	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 SkorAitem Skala	26
3.2 <i>Blue Print</i> Skala Kepemimpinan Autentik.....	27
3,3 SkorAitem Skala	28
3.4 <i>Blue Print</i> Perilaku Inovatif	28
3.5 Koefisien Skala Kepemimpinan Autentik.....	31
3.6 Koefisien Skala Perilaku Inovatif	32
3.7 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepemimpinan Autentik	34
3.8 <i>Blueprint</i> Akhir skala Kepemimpinan Autentik	35
3.9 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Perilaku Inovatif.....	36
3.10 <i>Blueprint</i> Akhir Skala Perilaku Inovatif	37
4.1 Data Demografis Penelitian Kategori Jenis Kelamin.....	42
4.2 Data Demografis Penelitian Kategori Usia.....	43
4.3 Data Demografis Penelitian Kategori Fakultas.....	44
4.4 Data Demografis Penelitian Kategori Semester.....	45
4.5 Data Demografis Penelitian Kategori Organisasi	46
4.6 Deskripsi Data Penelitian Skala Kepemimpinan Autentik	47
4.7 Kategorisasi Kepemimpinan Autentik	48
4.8 Deskripsi Data Penelitian Skala Perilaku Inovatif	49
4.9 Kategorisasi Perilaku Inovatif.....	50
4.9 Uji Normalitas Data Penelitian	51
4.10 Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian	51
4.11 Uji Hipotesis Data Penelitian	52
4.12 Analisis Measurement Of Assosiation.....	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	20



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry tentang Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3 Surat Izin Penelitian dari Lembaga atau Tempat Penelitian
- Lampiran 4 SK Kepengurusan Organisasi
- Lampiran 5 Skala Penelitian Kepemimpinan Autentik dan Perilaku Inovatif
- Lampiran 6 Tabulasi Penelitian Kepemimpinan Autentik
- Lampiran 7 Tabulasi Penelitian Perilaku Inovatif
- Lampiran 8 Hasil Penelitian

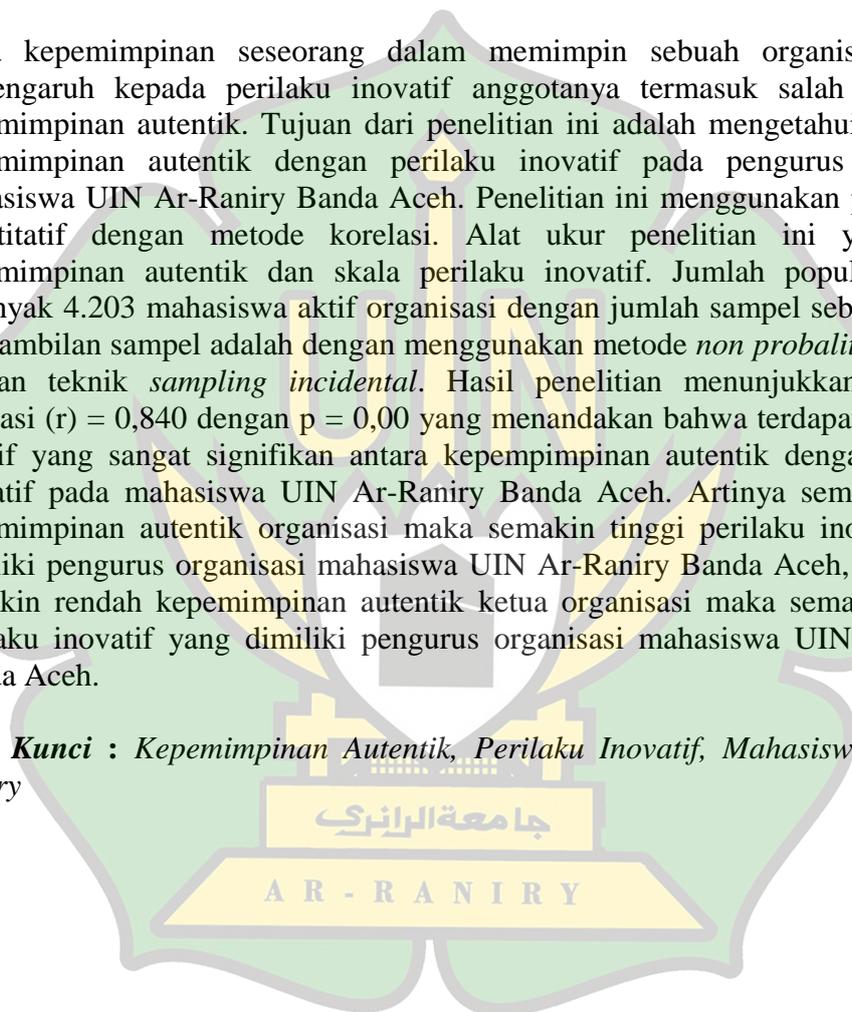


**Hubungan Kepemimpinan Autentik dengan Perilaku Inovatif
pada Pengurus Organisasi Mahasiswa
UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sebuah organisasi sangat berpengaruh kepada perilaku inovatif anggotanya termasuk salah satu gaya kepemimpinan autentik. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan kepemimpinan autentik dengan perilaku inovatif pada pengurus organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Alat ukur penelitian ini yaitu skala kepemimpinan autentik dan skala perilaku inovatif. Jumlah populasi adalah sebanyak 4.203 mahasiswa aktif organisasi dengan jumlah sampel sebanyak 320. Pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *sampling incidental*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi (r) = 0,840 dengan $p = 0,00$ yang menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan autentik dengan perilaku inovatif pada mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Artinya semakin tinggi kepemimpinan autentik organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif yang dimiliki pengurus organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan autentik ketua organisasi maka semakin rendah perilaku inovatif yang dimiliki pengurus organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Autentik, Perilaku Inovatif, Mahasiswa UIN Ar-Raniry*

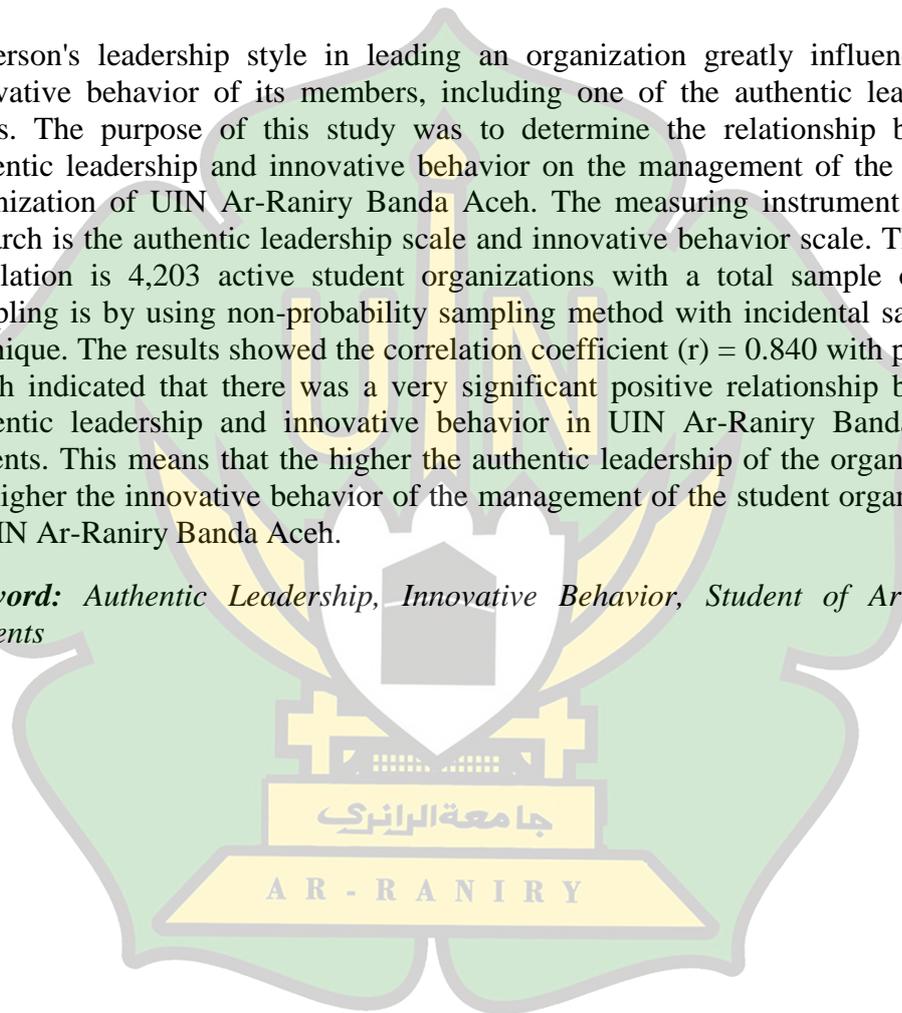


**Authentic Leadership Relationship with Innovative Behavior
on the Student Organization Manager
UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

ABSTRACT

A person's leadership style in leading an organization greatly influences the innovative behavior of its members, including one of the authentic leadership styles. The purpose of this study was to determine the relationship between authentic leadership and innovative behavior on the management of the student organization of UIN Ar-Raniry Banda Aceh. The measuring instrument of this research is the authentic leadership scale and innovative behavior scale. The total population is 4,203 active student organizations with a total sample of 320. Sampling is by using non-probability sampling method with incidental sampling technique. The results showed the correlation coefficient (r) = 0.840 with $p = 0.00$ which indicated that there was a very significant positive relationship between authentic leadership and innovative behavior in UIN Ar-Raniry Banda Aceh students. This means that the higher the authentic leadership of the organization, the higher the innovative behavior of the management of the student organization of UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Keyword: *Authentic Leadership, Innovative Behavior, Student of Ar-Raniry Students*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu wadah proses pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui lembaga pendidikan, dalam hal ini adalah perguruan tinggi atau universitas. Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang diharapkan mampu merealisasikan tujuan pendidikan nasional. Perguruan tinggi juga diharapkan mampu mengembangkan bakat dan minat serta potensi mahasiswa melalui pengembangan kegiatan kemahasiswaan sehingga dengan adanya kegiatan tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas ilmu pengetahuan dan kemampuan sikap mahasiswa. Dalam lingkungan perguruan tinggi, mahasiswa harus bisa membiasakan diri untuk menunjukkan rasa kepedulian sosial yang tinggi dengan bergabung dalam organisasi-organisasi yang ada di universitas.

Mahasiswa aktivis yang menekuni aktivitas perkuliahan juga menyempatkan untuk mengikuti organisasi kemahasiswaan yang ada di universitas baik intra maupun ekstra. Keaktifan di organisasi ini biasanya dilandasi oleh bakat, hobi, tuntutan jiwa organisasi kepemimpinan, tuntutan sosial atau berupa pelarian dari aktivitas perkuliahan yang terkadang dianggap membosankan. Konsekuensi logis dari mahasiswa aktivis tentunya adalah konsentrasi pemikiran dan waktu akan terbagi menjadi dua, satu sisi pada perkuliahan dan sisi yang lain pada kegiatan

organisasi. Sebagai mahasiswa, mengikuti organisasi bukan merupakan kewajiban tetapi pilihan.

Aktif dalam berorganisasi bisa memberikan banyak pengalaman selain materi yang diberikan oleh dosen. Dilihat dari kemampuan berorganisasi dan kepemimpinan serta sosialisasi tentu akan sangat berbeda bila dibandingkan dengan mahasiswa apatis. Pengalaman dalam mengungkapkan realita dan bermain logika dalam berbahasa semakin mematangkan diri sebagai sosok mahasiswa. Mahasiswa selalu menjadi penggerak dalam menyuarakan aspirasi masyarakat dalam menyikapi tuntutan-tuntutan kritis masyarakat, permasalahan sosial, ekonomi, dan politik lainnya. Perilaku inovatif merupakan perilaku anggota organisasi untuk menciptakan, mengolah, dan mengimplementasikan ide-ide baru, termasuk di dalamnya adalah produk, teknologi, prosedur, dan proses kerja yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja anggota organisasi dan memberikan keuntungan bagi organisasi. Inovasi pada hakikatnya adalah sebuah ide yang datang dari individu. Kemudian, individu tersebut merupakan pencetus dan pelaksana ide inovatif tersebut (Etikariena & Muluk, 2014).

Idealnya setiap mahasiswa dapat berinovasi dan mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja, seperti terus memunculkan ide-ide baru dan orisinil yang dapat menunjang keberhasilan organisasi. Ketika mahasiswa atau organisasi tidak mampu untuk terus berinovasi maka akan berdampak buruk pada perkembangan organisasi dan menghambat dalam

mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan kurang tanggap terhadap perubahan zaman dalam melakukan inovasi maka kinerja dan prestasi akan sulit diraih. Meski demikian, pada kenyataannya tidak semua mahasiswa mampu memunculkan perilaku inovatif, sehingga dapat menurunkan kinerja. Michael, Hou dan Fan (2011) mengungkapkan bahwa mahasiswa memiliki peran penting dalam mengembangkan dan memajukan organisasi, sehingga organisasi harus mempertimbangkan mahasiswa yang unggul dan kompetitif demi kemajuan organisasi. Inovasi merupakan kunci dari kemajuan organisasi, karena inovasi merupakan ide-ide kreatif dan baru yang ditawarkan oleh mahasiswa untuk menunjang kemajuan organisasi (Michael, dkk, 2001).

West (1989) memaparkan beberapa ciri dari perilaku inovatif yaitu tendensi untuk mencipta ide-ide baru, toleran terhadap ambiguitas, adanya keinginan untuk menjadi efektif, berorientasi pada inovasi serta pencapaian. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Orang yang berperilaku inovatif akan selalu berupaya agar melakukan upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda dari biasanya tetapi lebih efektif dan efisien (Purba, 2009).

Inovasi yang diciptakan oleh sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong penting dalam menjaga kinerja organisasi untuk

unggul. Inovasi dapat menjadi faktor penentu dalam organisasi dan memiliki peran vital dalam menghadapi tantangan kedepannya. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia dengan inovasi yang tinggi akan mampu meningkatkan kualitas dalam organisasi. Menurut Hartini (2012), inovasi yang tinggi akan meningkatkan kemampuan organisasi yang berkualitas. Inovasi digunakan sebagai alat untuk meningkatkan performa dan efisiensi seseorang. Inovasi salah satu cara dalam menciptakan organisasi yang inovatif adalah dengan memunculkan perilaku inovatif mahasiswa.

Organisasi-organisasi berusaha membuat konsep suasana tempat kerja yang memadai bagi pekerjanya, hal tersebut bertujuan untuk memberikan kenyamanan bekerja dan memudahkan pekerja untuk menemukan ide juga berinovasi (Muthohirin, 2014). Organisasi dengan suasana kerja inovatif juga akan memudahkan respon terhadap tantangan yang muncul dari lingkungannya dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan organisasi yang kurang inovatif.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa anggota organisasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka diperoleh data sebagai berikut:

Cuplilkan Wawancara 1

“Organisasi mahasiswa yang saya jalani sekarang bang, tidak memiliki tanggung jawab untuk membangun koalisi, dan juga saat ini tanggung jawab tersebut tidak dilakukan oleh anggota organisasi bang melalui media sosial mereka”. (MA, SEMA-F Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, wawancara personal, 19 April 2022)

Cuplilkan Wawancara 2

“Implementasinya untuk lingkungan ormawa kosong alias “nol besar“ bang. Anggota mahasiswa tidak belajar untuk aktif, tidak ada ide-ide kreatif dan kritis dalam memikirkan sebuah alternatif untuk membuat program kerja yang dilaksanakan dalam lingkungan kampus bang” (FS, UKM KAMMIUIN Ar-Raniry, wawancara personal, 20 April 2022)

Cuplilkan Wawancara 3

“Sebagian anggota organisasi bang tidak mampu membagi waktu dan ketika evaluasi dalam rapat pun bang, tidak bisa menyelesaikan problem dengan cara pikir yang berbeda dalam menentukan prioritas dari kegiatan-kegiata yang akan sudah dijalani”. (AD, DEMA-F Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry, wawancara personal, 22 April 2022)

Dari hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa kurangnya perilaku inovatif pada anggota organisasi kerap terjadi seperti hasil wawancara dari MA yang mengatakan bahwa organisasi yang ia jalani tidak memiliki tanggung jawab untuk membangun koalisi, begitu juga dengan tanggung jawab yang dilakukan oleh anggota organisasi melalui media sosial. Sedangkan FS menunjukkan bahwa implementasi dalam lingkungan ormawa itu kosong alias “nol besar“. Anggota mahasiswa tidak belajar untuk aktif, tidak ada ide-ide kreatif, dan kritis dalam memikirkan sebuah alternatif untuk membuat program kerja yang dilaksanakan dalam lingkungan kampus. Dan hasil wawancara dari AD menunjukkan bahwa ada beberapa anggota organisasi tidak mampu membagi waktu dan ketika evaluasi dalam rapat tidak bisa menyelesaikan *problem* dengan cara pikir yang berbeda dalam menentukan prioritas dari kegiatan-kegiata yang akan sudah dijalani”.

Terdapat beberapa hasil penelitian yang menyebutkan bahwa faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dapat menstimulasi perilaku inovatif karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan tersebut adalah kepemimpinan autentik, yaitu kepemimpinan merangsang beberapa cara motivasi dan pembelajaran dalam pengikut selama proses perubahan, yang membantu pelaksanaan perubahan yang efektif (Alaviand Gill, 2018).

Selain itu, Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, Peterson(2008) juga menegaskan bahwa kepemimpinan autentik merupakan pola perilaku pemimpin yang memanfaatkan dan meningkatkan kapasitas psikologis positif dan iklim etis yang positif, untuk mendorong kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional dari para pemimpin yang bekerja dengan pengikut, mendorong pengembangan diri yang positif.

Parashakti, Rizki, dan Saragih (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan autentik terhadap perilaku inovatif. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Kepemimpinan autentik mampu memotivasi mahasiswa untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Yang artinya semakin tinggi kepemimpinan autentik maka semakin tinggi perilaku inovatif organisasi anggota, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan yang telah disebutkan di atas, terdapat adanya perbedaan hasil wawancara antara satu mahasiswa dengan

mahasiswa lainnya. Maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Autentik Dengan Perilaku Inovatif Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan rumusan masalah adalah “Adakah Hubungan Kepemimpinan Autentik dengan Perilaku Inovatif pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Kepemimpinan Autentik dengan Perilaku Inovatif pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh”

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi bagi khalayak umum untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi mahasiswa

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan pedoman mahasiswa yang sedang dan akan berkecimpung dalam organisasi

sehingga dapat mengetahui teori-teori tentang organisasi, teori kepemimpinan autentik, dan teori perilaku inovatif.

b. Bagi lembaga/organisasi

Peneliti mengharapkan agar lembaga/organisasi dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan bacaan sehingga dapat mengetahui teori-teori organisasi, teori kepemimpinan autentik, dan teori perilaku inovatif dalam kehidupan berorganisasi.

c. Bagi peneliti

Peneliti mengharapkan penelitian tentang hubungan kepemimpinan autentik dengan perilaku inovatif pada pengurus organisasi mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi acuan yang bisa diterapkan dalam kehidupan berorganisasi.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dapat diketahui melalui sub-kajian yang sudah ada pada penelitian sebelumnya, maka perlu adanya upaya komparasi (perbandingan), apakah terdapat unsur-unsur perbedaan ataupun persamaan dengan konteks penelitian ini, di antara hasil penelitian dahulu yang menurut peneliti terdapat kemiripan, namun terdapat beberapa perbedaan dalam identifikasi variabel, karakteristik subjek, jumlah dan metode analisis yang digunakan.

Penelitian mengenai Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (*Supporting*) PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk *Plant* Palimanan oleh

Octavia dan Ratnaningsih (2017). Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah korelasional. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 134 orang dengan jumlah subjek dalam penelitian sebanyak 87 orang karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, populasi, sampel, subjek, metode *sampling* dan metode analisis data.

Penelitian ini mengenai Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor oleh El-Manurwan dan Sawitri (2017). Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Pendekatan penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini 174 orang karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah 56 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *nonprobability convenience sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, metode penelitian, populasi, sampel, subjek, metode *sampling* dan metode analisis data.

Penelitian ini mengenai Hubungan antara Persepsi Terhadap Kompensasi dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan PT Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah dan DIY oleh Novianti dan Nurtjahjanti

(2018). Metode penelitian yang digunakan adalah wawancara. Pendekatan penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 153 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah 75 subjek. Analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, metode penelitian, populasi, sampel, subjek, metode *sampling* dan metode analisis data.

Penelitian ini mengenai Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan di PT X oleh Setyawati dan Satiningsih (2020). Metode penelitian yang digunakan adalah korelasional. Pendekatan penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini 155 orang karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 66 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Teknik analisa data menggunakan uji korelasi *product moment*. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, populasi, sampel, subjek, dan metode *sampling*.

Penelitian mengenai Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif Karyawan *Final Assay* Divisi Produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak oleh Widiyanti dan Sawitri (2018). Metode penelitian yang digunakan adalah korelasional. Pendekatan penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi

penelitian adalah karyawan *final assay* divisi produksi berjumlah 116 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 68 karyawan yang diambil dengan teknik *convenience sampling*. Analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian, populasi, sampel, subjek, metode *sampling* dan metode analisis data.

Dalam penelitian sebelumnya peneliti tidak menemukan penelitian yang melihat hubungan kepemimpinan autentik dengan perilaku inovatif tetapi penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti tentang variabel lain dengan variabel perilaku inovatif. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Hubungan Kepemimpinan Autentik Dengan Perilaku Inovatif Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh”. Dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, dengan demikian penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perilaku Inovatif

1. Pengertian Perilaku Inovatif

Menurut De Jong dan Den Hartog (2007), menyatakan bahwa perilaku inovatif adalah perilaku yang menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru atau ide-ide kreatif serta keberaniannya mengambil resiko sehingga memberikan manfaat bagi organisasi.

Perilaku inovatif merupakan upaya yang sengaja dilakukan untuk menghasilkan, pengenalan, penerapan ide baru atau gagasan baru yang lebih menguntungkan dan bermanfaat bagi individu, kelompok dan organisasi (Janssen, 2000). Definisi tersebut membatasi perilaku inovatif sebagai usaha-usaha yang sengaja dilakukan untuk mendatangkan hasil (outcome) baru yang menguntungkan.

Perilaku inovatif merupakan perubahan sosial yang menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau yang belum maju ke sikap yang sudah maju (George & Zhou, 2010).

Kleysen dan Street dalam (Kresnandito & Fajrianti, 2012) menyatakan bahwa perilaku inovatif adalah keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru guna memberi keuntungan di seluruh tingkat organisasi.

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai pengenalan dan penerapan yang disengaja dalam peran, kelompok, atau organisasi ide, proses, produk, atau prosedur yang baru untuk unit adopsi yang relevan dan dirancang untuk secara signifikan menguntungkan individu, kelompok, organisasi, atau masyarakat luas (West & Farr, 1989).

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah perilaku yang menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru atau ide-ide kreatif serta keberaniannya mengambil resiko sehingga memberikan manfaat bagi organisasi seperti yang dikemukakan oleh De Jong dan Den Hartog (2007) tentang perilaku inovatif. Peneliti mengambil teori ini karena teori ini komprehensif, serta memiliki arti yang lebih luas, dan lengkap.

2. Dimensi Perilaku Inovatif

De Jong dan Hartog (2007) mengemukakan empat dimensi perilaku inovatif sebagai berikut:

a. *Opportunity exploration*

Proses inovasi ditentukan oleh kesempatan. Kesempatan akan memicu individu untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan, proses pengiriman, atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan.

b. *Idea generation*

Membangkitkan sebuah konsep untuk peningkatan. *Idea generation* merupakan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang

telah ada untuk meningkatkan performansi. Individu yang tinggi dalam level ini akan dapat melihat solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda.

c. *Championing*

Melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak, mempengaruhi karyawan atau manajemen, dan bernegosiasi mengenai suatu solusi.

d. *Application*

Individu tidak hanya memikirkan ide-ide kreatif terhadap suatu hal tapi juga mengevaluasi dan mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata.

Berdasarkan dimensi yang telah dikemukakan De Jong dan Hartog (2007) diatas maka peneliti menggunakan dimensi ini untuk menjadi alat ukur pada penelitian karena lebih komprehensif dan mudah dipahami. Dimensi tersebut adalah *opportunity exploration, idea generation, championing, dan application*

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif

Menurut Ancok (2012), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif yakni faktor manusia, faktor kepemimpinan, dan faktor struktur organisasi. Faktor manusia dalam fungsinya sebagai penunjang inovasi. Faktor kepemimpinan memberikan kontribusi dalam kemajuan inovasi pada manusia-manusia yang dipimpinnya dengan mengapresiasi setiap gagasan manusia-manusia yang dipimpinnya. Faktor struktur

organisasi sebagai penghubung antara manusia dengan organisasi berfungsi dalam menyediakan sarana dan prasarana bagi anggotanya untuk berinovasi.

Rosyiana (2019), menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada karyawan, yaitu personal dan lingkungan. Faktor personal terdiri dari persepsi dukungan organisasi dan kompetensi kerja, serta pada faktor lingkungan terdiri dari budaya inovatif dan kontrak psikologis karyawan.

Munculnya perilaku inovatif dalam diri karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu faktor internal, faktor pekerjaan, dan faktor konstektual (Hammond, Neff, Farr, Schwall, & Zhao, 2011). Faktor internal antara lain tipe kepribadian, gaya individu dalam memecahkan masalah, dan motivasi. Kemudian faktor pekerjaan yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif antara lain tuntutan dalam pekerjaan dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan faktor konstektual yang mempengaruhi munculnya perilaku inovatif terdiri dari kepemimpinan, dukungan, dan iklim psikologis

B. Kepemimpinan Autentik

1. Pengertian Kepemimpinan Autentik

Walumbwa, dkk (2008) mendefinisikan kepemimpinan autentik sebagai pola perilaku pemimpin yang mengacu pada kapasitas psikologis yang positif dan iklim etika positif, untuk kesadaran diri, internalisasi nilai

moral, pengelolaan informasi yang seimbang, serta transparansi hubungan antara atasan dan bawahan guna membina pengembangan diri yang positif.

Budiharto (2018) menyebutkan kepemimpinan autentik adalah pola perilaku pemimpin yang mengacu pada kapasitas psikologis positif dan mempromosikan iklim etika yang positif melalui kesadaran diri yang mendalam, perspektif moral yang diinternalisasikan, pengolahan informasi yang seimbang, dan relasi yang transparan antara pemimpin dan pengikut untuk mendorong pengembangan diri yang positif.

Definisi selanjutnya mengatakan bahwa kepemimpinan autentik merupakan pola perilaku pemimpin yang memanfaatkan dan meningkatkan kapasitas psikologis positif dan iklim etis yang positif, untuk mendorong kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional dari para pemimpin yang bekerja dengan pengikut, mendorong pengembangan diri yang positif (Winbaktianur & Sutono, 2019).

Di samping itu, kepemimpinan autentik merupakan sebuah tipe kepemimpinan yang pemimpinnya sangat menjunjung nilai-nilai moral dan etika dengan tujuan untuk perbaikan para pengikutnya dan diri mereka sendiri (Wulandari, 2017). Menurut Azahra (2015), kepemimpinan autentik adalah pola perilaku pemimpin yang mengacu pada kapasitas psikologi positif dan etika positif yang diarahkan untuk mendorong kesadaran diri dan perspektif moral yang lebih besar, pengolahan

informasi yang seimbang, hubungan transparan antara pemimpin dan pengikut, dan mendorong pengembangan diri yang positif.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan autentik dari beberapa pendapat di atas maka peneliti mengambil pengertian kepemimpinan autentik sebagai pola perilaku pemimpin yang mengacu pada kapasitas psikologis yang positif dan iklim etika positif, untuk kesadaran diri, internalisasi nilai moral, pengelolaan informasi yang seimbang, serta transparansi hubungan antara atasan dan bawahan guna membina pengembangan diri yang positif. Definisi tersebut sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh Walumbwa, dkk (2008). Karena komprehensif, serta memiliki arti yang lebih luas dan lengkap.

2. Aspek Kepemimpinan Autentik

Walumbwa, dkk (2008) mengungkapkan bahwa kepemimpinan autentik terdiri dari empat aspek, yaitu :

a. *Self-awareness* (kesadaran diri)

Sejauh mana derajat kesadaran pemimpin menyadari kekuatan, keterbatasan, bagaimana orang lain melihatnya, dan dampak seorang pemimpin terhadap orang lain.

b. *Transparency* (transparan)

Sejauh mana derajat pemimpin dalam memberi kesempatan untuk mengungkapkan ide, tantangan, dan pendapat mereka.

c. *Moral/Ethical* (moral/etik)

Sejauh mana derajat pemimpin menetapkan standar tinggi untuk perilaku moral dan kode etik.

e. *Balanced Processing* (keseimbangan proses)

Sejauh mana derajat pemimpin mengumpulkan pendapat dan sudut pandang yang cukup sebelum membuat keputusan penting.

Berdasarkan aspek yang dikemukakan diatas, peneliti melihat aspek Kepemimpinan autentik dari Walumbwa, dkk (2008) karena lebih komprehensif sehingga peneliti menyimpulkan aspek kepemimpinan autentik ada 4 yaitu *self-awareness* (kesadaran diri), *Transparency* (tranparansi), *Moral/Ethical* (moral/etik), *Balanced Processing* (keseimbangan proses).

C. Hubungan Kepemimpinan Autentik dengan Perilaku Inovatif

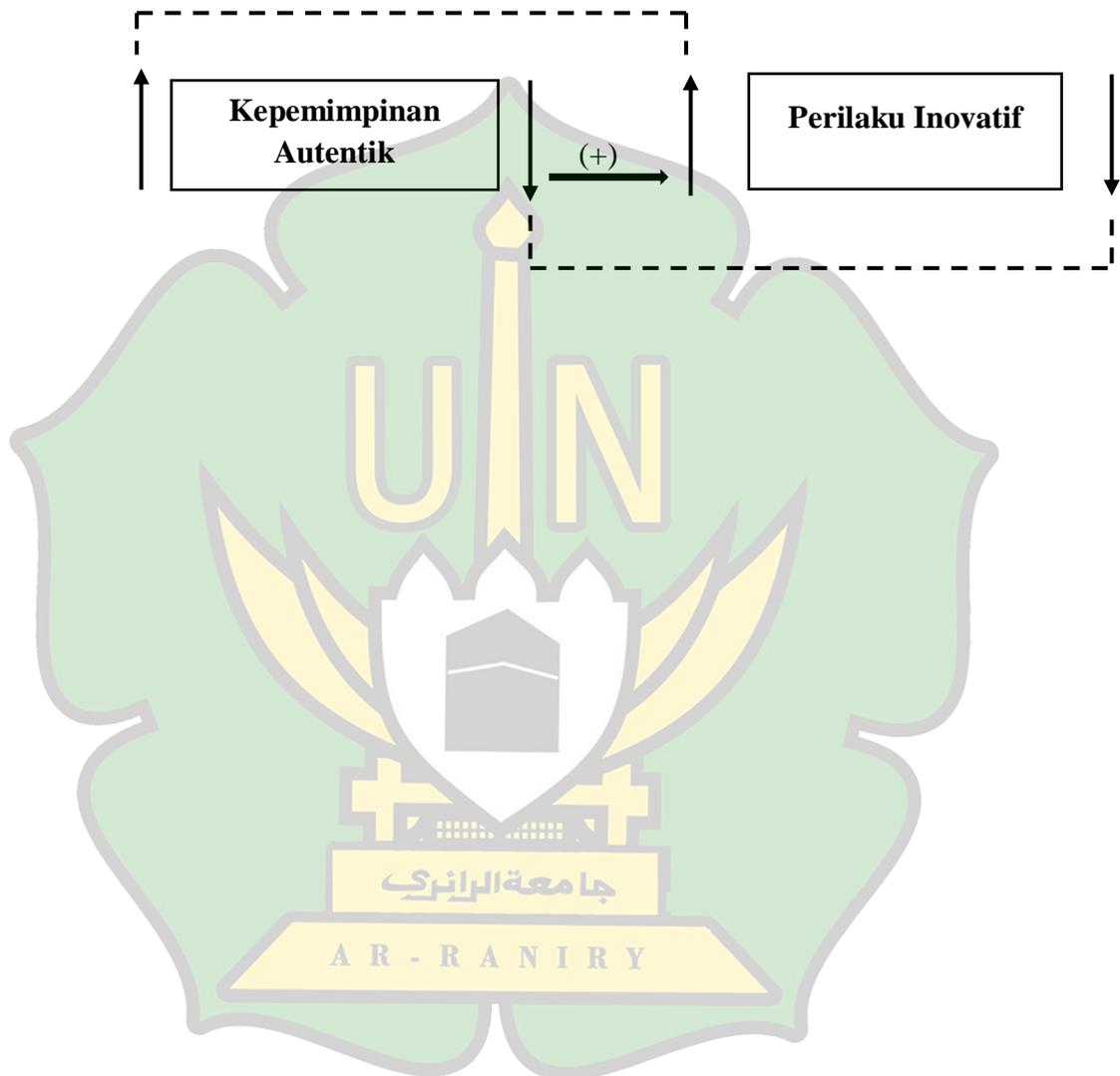
Pemimpin suatu organisasi mempunyai cara dan perilaku berbeda-beda untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan mahasiswa maupun organisasi yang dipimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan pada suatu organisasi dapat mempengaruhi dan mempunyai hubungan dengan mahasiswa. Kepemimpinan autentik mampu meningkatkan kepuasan anggota organisasi serta memperkuat identitas yang dimiliki oleh anggota organisasi secara positif terhadap organisasi. Kepemimpinan autentik menunjukkan rasa saling menghormati kepada setiap bawahan, dan praktik ini digambarkan dengan hubungan yang terbuka dan menciptakan perasaan yang positif pada diri bawahan (Gardner, dkk 2005).

Salah satu hal yang mempengaruhi faktor perilaku inovatif anggota yang dikemukakan oleh menurut Ancok (2012) adalah faktor kepemimpinan. Faktor kepemimpinan memberikan kontribusi dalam kemajuan inovasi pada manusia-manusia yang dipimpinnya dengan mengapresiasi setiap gagasan manusia-manusia yang dipimpinnya. Salah satu gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin adalah kepemimpinan autentik. Kepemimpinan autentik adalah pola perilaku pemimpin yang mengacu pada kapasitas psikologis yang positif dan iklim etika positif, untuk kesadaran diri, internalisasi nilai moral, pengelolaan informasi yang seimbang, serta transparansi hubungan antara atasan dan bawahan guna membina pengembangan diri yang positif (Walumbwa, dkk 2008).

Perilaku inovatif sangat dibutuhkan oleh seseorang untuk mengembangkan kompetensi diri agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh individu itu sendiri ataupun tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi tempat individu tersebut bekerja. Menurut De Jong dan Den Hartog (2007), menyatakan bahwa perilaku inovatif adalah perilaku karyawan yang menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru atau ide-ide kreatif serta keberaniannya mengambil resiko sehingga memberikan manfaat bagi organisasi. Kepemimpinan autentik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Fajrianthi dan Kresnandito (2012) bahwasannya individu yang memiliki kepemimpinan autentik yang tinggi maka memiliki perilaku inovatif yang tinggi.

Kerangka konseptual antara kepemimpinan autentik dengan perilaku inovatif pengurus organisasi dapat dilihat pada bagan berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif kepemimpinan autentik dengan perilaku inovatif pengurus organisasi pada mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan autentik maka semakin tinggi perilaku inovatif. Sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan autentik maka semakin rendah pula perilaku inovatifnya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka, data berupa kata-kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka (Martono, 2016). Adapun metode penelitian yang digunakan adalah korelasional yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2017).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel-variabel yang dapat diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X): Kepemimpinan Auntenik
2. Variabel Terikat (Y): Perilaku Inovatif

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut De Jong dan Den Hartog (2007) perilaku inovatif adalah perilaku yang menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru atau ide-ide kreatif serta keberaniannya mengambil resiko sehingga memberikan manfaat bagi organisasi. Perilaku inovatif pada penelitian ini akan diukur menggunakan skala perilaku inovatif berdasarkan dimensi-dimensi menurut De Jong dan Den Hartog (2007).

Dimensi-dimensi tersebut meliputi *opportunity exploration*, *idea generation*, *championing* dan *application*.

Walumbwa, dkk (2008) mendefinisikan kepemimpinan autentik sebagai pola perilaku pemimpin yang mengacu pada kapasitas psikologis yang positif dan iklim etika positif, untuk kesadaran diri, internalisasi nilai moral, pengelolaan informasi yang seimbang, serta transparansi hubungan antara atasan dan bawahan guna membina pengembangan diri yang positif. Kepemimpinan autentik pada penelitian ini akan diukur menggunakan skala kepemimpinan autentik berdasarkan aspek-aspek kepemimpinan autentik menurut Walumbwa, dkk (2008). Aspek-aspek tersebut adalah *self-awareness* (kesadaran diri), *Transparency* (transparansi), *Moral/Ethical* (moral/etik), *Balanced Processing* (keseimbangan proses).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, populasi merupakan anggota organisasi mahasiswa di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh sebanyak 4.203 mahasiswa berdasarkan data dari SK Kepengurusan mahasiswa organisasi yang diperoleh dari Biro Kemahasiswaan (Terlampir). Setelah populasi penelitian ditentukan maka ditetapkan sampelnya.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan metode atau teknik pengambilan dari suatu sampel dinamakan teknik *sampling*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *sampling incidental*. Menurut Sugiyono (2017) *sampling incidental* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kebenaran 95% yang terdapat dalam tabel penentuan jumlah sampel dari keseluruhan populasi yang dikembangkan oleh Isaac dan *Michael* maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 316 mahasiswa (Sugiyono, 2017).

E. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti menyiapkan surat-surat kelengkapan administrasi untuk proses penelitian ini hal pertama yang dilakukan yaitu peneliti mengajukan permohonan surat izin penelitian ke Biro AAKK UIN Ar-Raniry pada tanggal 7 Oktober 2021, kemudian surat izin penelitian diberikan kepada peneliti. Selanjutnya peneliti mengirimkan surat izin penelitian ke Unit Kegiatan Kemahasiswaan, Unit Kegiatan Khusus, Dan DEMA-SEMA UIN Ar-Raniry Banda Aceh

2. Pelaksanaan Uji Coba (*Try Out*) Alat Ukur dan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *try out* terpakai (*single trial administration*) dimana skala psikologi hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sebagai sampel. Pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis dan berefisien tinggi (Azwar, 2009).

Try Out terpakai yang dilaksanakan pada tanggal 12 Juni sampai 19 Juni 2022 kepada 320 subjek penelitian, yaitu aktivis mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Selanjutnya, setiap setiap uji coba diberikan dua buah skala psikologi dengan total 70 aitem pernyataan, yang terdiri dari 36 aitem skala kepemimpinan autentik dan 34 aitem skala perilaku inovatif. Setelah semua skala mencapai 320 peneliti melakukan skoring dan menganalisis kedua skala dengan bantuan program SPSS versi 23.0 *for windows*. Adapun penyebaran skala dilakukan dengan menyebarkan skala secara langsung kepada subjek yang memenuhi kriteria penulis melalui whatsapp dengan goggle form dengan link <https://forms.gle/wgCPhGoMHUSGCEg2A> dan data-data yang sudah terkumpul diolah dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 dengan daya beda dibawah 0,3 akan di gugurkan dan tidak dijadikan sebagai data penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi yang berbentuk skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini akan dibagikan dua skala yang berbeda kepada setiap responden, yaitu skala kepemimpinan autentik dan skala perilaku inovatif. Skala penelitian berisi dua pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* dan pertanyaan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* yaitu pernyataan yang mendukung atribut yang diukur, sedangkan pernyataan *unfavorable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung atribut yang diukur (Azwar, 2016).

a. Skala Kepemimpinan Autentik

Kepemimpinan autentik dapat diukur dengan menggunakan skala kepemimpinan autentik yang diadaptasi dari skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Walumbwa, dkk (2008). Skala tersebut disusun berdasarkan empat aspek yaitu:

a). *Self-awareness* (kesadaran diri)

Sejauh mana derajat kesadaran pemimpin menyadari kekuatan, keterbatasan, bagaimana orang lain melihatnya dan dampak seorang pemimpin terhadap orang lain.

b). *Transparency* (transparan)

Sejauh mana derajat pemimpin dalam memberi kesempatan untuk mengungkapkan ide, tantangan, dan pendapat mereka.

c). *Moral/Ethical* (moral/etik)

Sejauh mana derajat pemimpin menetapkan standar tinggi untuk perilaku moral dan kode etik.

d). *Balanced Processing* (keseimbangan proses)

Sejauh mana derajat pemimpin mengumpulkan pendapat dan sudutpandang yang cukup sebelum membuat keputusan penting.

Alternatif pilihan jawaban yang digunakan dalam penelitian skala kepemimpinan autentik, yakni hampir tidak pernah (HTP), sangat jarang (SJ), kadang-kadang (KD), sangat sering (SS), hampir selalu (HSL).

Tabel 3.1
Skor Pernyataan

Respon	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
HTP (Hampir Tidak Pernah)	5	1
SJ (Sangat Jarang)	4	2
KD (Kadang-Kadang)	3	3
SS (Sangat Sering)	2	4
HSL (Hampir Selalu)	1	5

Adapun *blue prints* skala kepemimpinan autentik sebagai berikut:

Adapun *blue prints* skalakepemimpinan autentik sebagai berikut:

Tabel 3.2
Blueprint Skala Kepemimpinan Aumentik

No	Aspek	Aitem		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
	Self-awareness (kesadaran diri)	1,5,23,27	8,9,13,20	8	26,7 %
2	<i>Transparency</i> (transparan)	2,6,14,31,32	10,15,19,33,	12	40 %
3	<i>Moral/Ethical</i> (moral/etik)	3,16,25,30	11,21,26,29	8	26,7 %
4	Balanced Processing (Keseimbangan Proses)	4,7,22,28	12,17,18,24	8	26,7 %
Total		18	18	36	100%

b. Skala Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif dapat diukur dengan menggunakan skala perilaku inovatif yang disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh (De Jong & Hartog, 2007) sebagai berikut

1). *Opportunity exploration*

Proses inovasi ditentukan oleh kesempatan. Kesempatan akan memicu individu untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan, proses pengiriman, atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan.

2). *Idea generation*

Membangkitkan sebuah konsep untuk peningkatan. *Idea generation* merupakan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada untuk meningkatkan performansi. Individu yang tinggi dalam level ini

akan dapat melihat solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda.

3). *Championing*

Melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak dan mempengaruhi karyawan atau manajemen, dan bernegosiasi mengenai suatu solusi.

4). *Application*

Individu tidak hanya memikirkan ide-ide kreatif terhadap suatu hal tapi juga mengevaluasi dan mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata.

Alternatif pilihan jawaban yang digunakan dalam penelitian skala perilaku yakni, skor skala *favorable* bernilai 4 untuk pilihan jawaban sangat sesuai (SS), skor 3 untuk pilihan jawaban sesuai (S), skor 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan skor 1 untuk pilihan jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan skor aitem *unfavorable* adalah bernilai 1 untuk pilihan jawaban sangat sesuai (SS), skor 2 untuk pilihan jawaban sesuai (S), skor 3 untuk pilihan jawaban tidak sesuai (TS), dan skor 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 3.3
Skor Pernyataan

Respon	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Adapun *blue print* skala perilaku inovatif sebagai berikut

Tabel 3.4
Blueprint Skala Perilaku Inovatif

No	Dimensi	Aitem		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
	<i>Opportunity</i>				
1	<i>exploration</i>	1,5,9,13	15,19,23,27	8	26,7%
	<i>Idea</i>	2,6,10,29,30,3	16,20,24,31,32,3		
2	<i>generation</i>	3	4	12	40 %
3	<i>Championing</i>	3,7,11,14	17,21,25,28	8	26,7%
4	<i>Application</i>	4,8,12	18,22,26	6	17,7%
Total		17	17	34	100%

2. Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benarbenar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrument. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Menurut Azwar (2012), validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui expert review oleh empat orang reviewer untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah disusun akan dinilai oleh beberapa orang reviewer dengan kualifikasi telah lulus Strata Dua (S2) dan memiliki keahlian di bidang psikologi.

Peneliti menggunakan *CVR* (*content validity ratio*) sebagai komputasi validitas yang dapat digunakan untuk mengukur validitas isi item-item berdasarkan data empirik. Dalam pendekatan ini sebuah panel

yang terdiri dari para ahli yang disebut *Subject Matter Expert (SME)* diminta untuk menyatakan apakah item dalam skala sifatnya esensial bagi operasionalisasi konstruk teoritik skala yang bersangkutan. Item dinilai esensial apabila item tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2016). Para *SME* diminta menilai apakah suatu item esensial dan relevan atau tidak dengan tujuan pengukuran skala, dengan menggunakan tiga tingkatan skala mulai dari 1 (yaitu tidak esensial dan tidak relevan) sampai dengan 3 (yaitu esensial dan relevan) (Azwar, 2016).

Rumus *CVR* dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

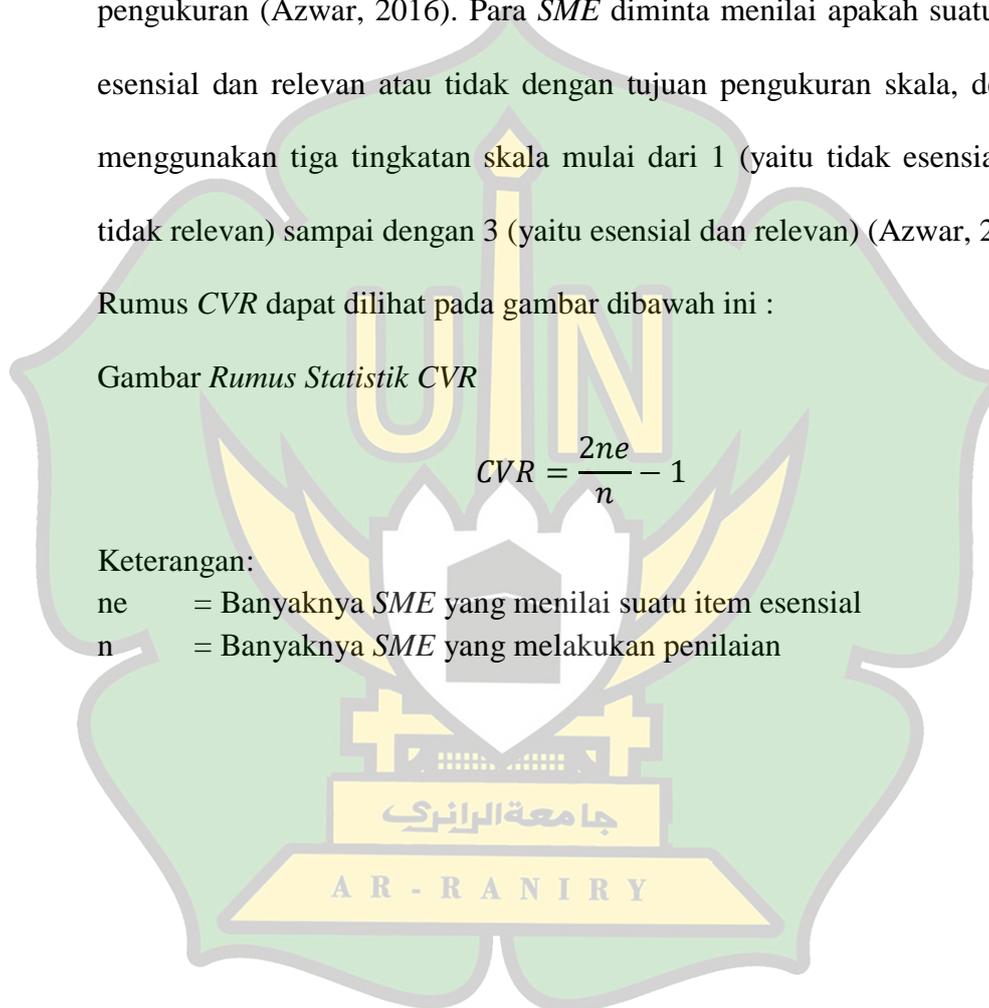
Gambar *Rumus Statistik CVR*

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya *SME* yang menilai suatu item esensial

n = Banyaknya *SME* yang melakukan penilaian



Adapun koefisien CVR kepemimpinan autentik sebagai berikut:

Tabel 3.5
Koefisien CVR Kepemimpinan Autentik

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	13	1	25	1
2	1	14	1	26	1
3	1	15	1	27	1
4	1	16	1	28	1
5	1	17	1	29	1
6	1	18	1	30	1
7	1	19	1	31	1
8	1	20	1	32	1
9	1	21	1	33	1
10	1	22	1	34	1
11	1	23	1	35	1
12	1	24	1	36	1

Adapun koefisien CVR kepemimpinan autentik sebagai berikut:

Tabel 3.6
Koefisien CVR Perilaku Inovatif

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	13	1	25	1
2	1	14	1	26	1
3	1	15	1	27	1
4	1	16	1	28	1
5	1	17	1	29	1
6	1	18	1	30	1
7	1	19	1	31	1
8	1	20	1	32	1
9	1	21	1	33	1
10	1	22	1	34	1
11	1	23	1		
12	1	24	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada dua skala di atas (skala Kepemimpinan Autentik dan skala Perilaku Inovatif),

memperlihatkan bahwa semua nilai koefisien CVR di atas nol (0), sehingga semua aitem dinyatakan valid.

3. Uji Daya Beda Item

Analisis daya beda aitem yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing aitem dengan nilai total aitem. Pengujian daya beda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur, perhitungan daya beda aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dan Person. Rumus Person untuk analisis korelasi tersebut (Azwar, 2016)

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x) / n}{\sqrt{[\frac{\sum ix^2}{n} - (\frac{\sum ix}{n})^2]} [\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}]}$$

Keterangan :

- i = Skor aitem
- x = Skor skala
- n = Banyaknya responden

Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total yaitu batasan $r_{ix} \geq 0,3$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem minimal 0,3 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga r_{ix} kurang dari 0,3 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016).

a. Uji daya beda aitem skala kepemimpinan autentik

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala kepemimpinan autentik dapat dilihat pada tabel 3.7

Tabel 3.7
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepemimpinan Autentik

No	<i>rix</i>	No	<i>rix</i>	No	<i>rix</i>
1	0,587	13	0,286	25	0,773
2	0,793	14	0,222	26	0,669
3	0,608	15	-0,251	27	0,753
4	0,646	16	0,760	28	0,692
5	0,512	17	0,449	29	-0,504
6	0,719	18	0,688	30	0,704
7	0,431	19	0,603	31	0,489
8	0,730	20	0,708	32	0,714
9	0,710	21	0,671	33	0,690
10	0,630	22	0,556	34	0,251
11	0,263	23	0,615	35	0,643
12	0,364	24	0,585	36	0,712

Berdasarkan tabel 3.7 diatas maka dari 36 aitem diperoleh nilai koefisienkorelasi atau daya aitem dibawah 0,3 (11,13,14,15,29,34) sebanyak 6 aitem sehingga aitem tersebut tidak terpilih atau gugur dan 30 aitem lain dilanjutkan untuk pengambilan data penelitian. Berdasarkan hasil analisis daya beda aitem di atas, maka peneliti memaparkan *blue print* terakhir dari kedua skala tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 3.8.

Tabel 3.8
Blue Print Akhir Skala Kepemimpinan Autentik

No	Aspek	Aitem		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
	Self-awareness (kesadaran diri)	1,5,23,27	8,9,20	7	23,4%
2	<i>Transparency</i> (transparan)	2,6,31,32,3	10,19,33,34,3	11	30%
3	<i>Moral/Ethical</i> (moral/etik)	3,16,25,30	21,26	6	20%
4	Balanced Processing (Keseimbangan Proses)	4,7,22,28	17,18,24	7	23,4%
Total		17	13	30	100%

b. Uji daya beda aitem skala perilaku inovatif

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala perilaku inovatif dapat dilihat pada tabel 3.9

Tabel 3.9
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Perilaku Inovatif

No	<i>rix</i>	No	<i>rix</i>	No	<i>rix</i>
1	0,879	13	0,700	25	0,457
2	0,905	14	0,567	26	0,811
3	0,678	15	0,705	27	0,877
4	0,930	16	0,899	28	0,750
5	0,826	17	0,778	29	0,610
6	0,675	18	0,819	30	0,727
7	0,644	19	0,750	31	0,523
8	0,844	20	0,818	32	0,636
9	0,761	21	0,925	33	0,582
10	0,813	22	0,421	34	0,495
11	0,666	23	0,388		
12	0,845	24	0,687		

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem di atas, diketahui bahwa semua aitem memiliki koefisien nilai di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat aitem gugur pada skala perilaku inovatif.

Berdasarkan hasil analisis daya beda aitem di atas, maka peneliti memaparkan *blue print* terakhir dari kedua skala tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 3.10

Tabel 3.10
Blue Print Akhir Skala Perilaku Inovatif

No	Dimensi	Aitem		Jumlah	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Opportunity exploration</i>	1,5,9,13	15,19,23,27	8	26,7%
	<i>Idea generation</i>	2,29,6,30,10,3	16,31,20,32,24,3		
2	<i>Championin</i>	3	4	12	40 %
3	<i>g</i>	3,7,11,14	17,21,25,28	8	26,7%
4	<i>Application</i>	4,8,12	18,22,26	6	17,7 %
Total		17	17	34	100%

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (Azwar, 2016). Uji reliabilitas menggunakan teknik teknik *Alpha Cronbach*. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun kenyataan pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka 1,00 (Azwar, 2016). Adapun untuk menghitung koefisein reliabilitas skala menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2016).

$$\alpha = 2 [1 - (s_{y1}^2 + s_{y2}^2) / s_x^2]$$

Keterangan:

S_{y1}^2 dan s_{y2}^2 = Varian skor Belahan 1 dan varian skor Belahan 2

S_x^2 = Varian skor X

a. Uji reliabilitas skala kepemimpinan autentik

Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas pada skala kepemimpinan autentik rumus *Alpha* menggunakan aplikasi SPSS 23.0. Hasil uji reliabilitas pada skala kepemimpinan autentik diperoleh nilai $\alpha = 0,859$ selanjutnya peneliti melakukan analisis tahap kedua dengan membuang aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil yang diperoleh adalah $\alpha = 0,956$.

b. Uji reliabilitas skala perilaku inovatif

Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas pada skala perilaku inovatif rumus *Alpha* menggunakan aplikasi SPSS 23.0. Hasil uji reliabilitas pada skala perilaku inovatif diperoleh nilai diperoleh $\alpha = 0,756$.

G. Teknik Pengolahan R A N I R Y

1. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh di lapangan di olah secara kuantitatif dengan menggunakan rumus statistik. Teknik pengolahan data merupakan suatu teknik yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Pengolahan data dilakukan setelah semua data terkumpulkan

dengan cara menskoringkan skala kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif dari tiap-tiap mahasiswa.

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilakukan (Bungin, 2005). Menurut Fatihuddin (2015) tahap-tahap pengolahan data adalah sebagai berikut:

a. *Editing* merupakan proses memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrument pengumpulan data. Proses *editing* ini dilakukan dengan maksud untuk mencari kesalahan-kesalahan dalam *questioner* yang telah diisi oleh responden.

1. Pengambilan Sampel

Perlu adanya pengecekan saat pengambilan sampel sudah memenuhi kaidah-kaidah pengambilan sampel atau belum. Pengecekan kategori sampel, jenis sampel yang digunakan dan penentuan jumlah sampel. Sampel penelitian adalah Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

2. Kejelasan data

Pada tahap ini adalah mengoreksi apakah data yang telah masuk dapat dibaca dengan jelas, jika terdapat tulisan tangan atau singkatan yang kurang jelas perlu dilakukan verifikasi kepada pengumpulan data

3. Kejelasan isian.

Kegiatan pada tahap ini melakukan pengecekan apakah isian responden ada yang kosong atau tidak, jika kosong maka ada dua

kemungkinan yaitu memang tidak ada jawaban dan kemungkinan responden menolak untuk menjawab skala dari peneliti

b. *Coding* merupakan proses identifikasi dan klarifikasi dari setiap pertanyaan dalam instrument pengumpulan data berdasarkan variabel-variabel yang diteliti dengan pemberian kode-kode atau angka-angka.

c. *Kalkulasi* merupakan proses menghitung data yang telah terkumpulkan dengan cara menambah, mengurangi, membagi, mengkalikan atau lainnya yang dilakukan dengan bantuan *excel*.

d. Tabulasi data yaitu proses mencatat atau *entry data* ke dalam tabel induk penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Uji prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Prasyarat

Langkah pertama yang harus dilakukan untuk menganalisis data penelitian yaitu dengan cara uji asumsi, Priyanto (2011). Uji prasyarat dalam penelitian ini yaitu :

a. Normalitas

Uji normalitas sebaran merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas analisis data yang digunakan yaitu secara nonparametrik dengan menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dari program SPSS. Batasan yang digunakan adalah jika $P > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan

sebaliknya, jika $P < 0,05$ maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal. (Priyatno, 2011).

b. Uji Linieritas Hubungan

Setelah uji normalitas sebaran terpenuhi, selanjutnya uji linieritas hubungan. Uji linieritas hubungan merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik garis lurus apabila nilai signifikansi pada linieritas kurang dari $P < 0,05$, Priyanto (2011). Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity*.

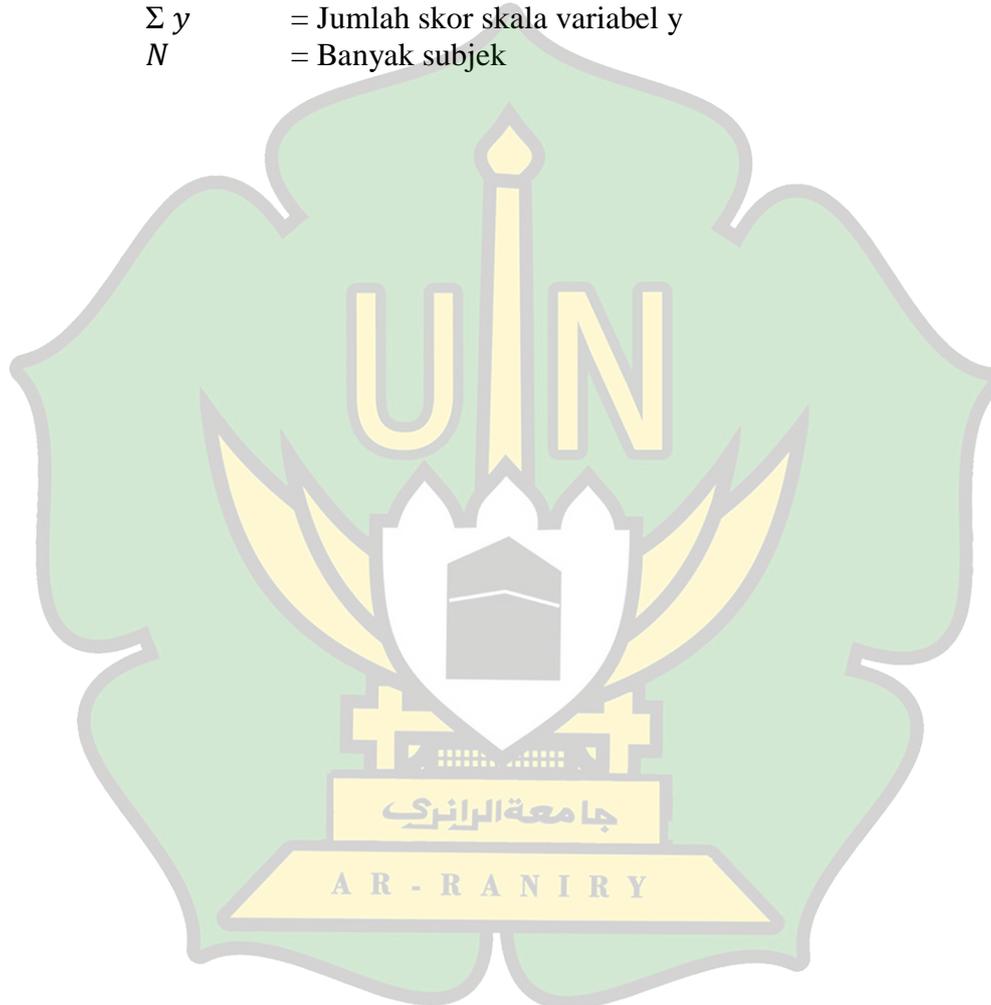
2. Uji Hipotesis

Langkah kedua yang dilakukan setelah uji normalitas dan linieritas terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu bahwa kepemimpinan autentik berkorelasi dengan perilaku inovatif pada pengurus organisasi mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Maka teknik analisis data yang digunakan adalah metode statistik korelasi. Menurut Daniel (1989) jika ada data yang berkontribusi normal maka analisis data yang digunakan adalah teknik parametrik yaitu *korelasi product moment* dari *Spearman* dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Analisis penelitian data yang dipakai adalah dengan bantuan computer program SPSS *version 23.0 for Windows*. Adapun rumus korelasi tersebut, sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[N\Sigma x^2] [N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisiensi korelasi antara variabel X dan variabel Y.
 Σxy = Jumlah perkalian x dengan y
 Σx = Jumlah skor skala variabel x
 Σy = Jumlah skor skala variabel y
 N = Banyak subjek



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan dengan sampel sebanyak 320 aktivis, namun dikarenakan peneliti menggunakan *try out* terpakai, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 316 aktivis

1. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel laki-laki berjumlah 185 orang (57,81%) dan jumlah sampel perempuan adalah 135 orang (42,18%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin perempuan, sebagaimana pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Jenis Kelamin

Deksripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	185	58%
	Perempuan	135	42%
Jumlah		320	100%

2. Subjek Berdasarkan Usia

Emerging Adulthood dikatakan oleh Arnett (2004) biasanya dialami oleh individu mulai dari usai 18 tahun sampai 29 tahun. Arnett menyebutkan bahwa periode tersebut merupakan masa peralihan dan individu harus mempersiapkan diri dengan baik untuk bekal menuju masa

dewasa, karena individu akan mendapatkan tuntutan baik pengetahuan atau keterampilan untuk persiapan menjadi individu yang dewasa

Berdasarkan penelitian, rentang usia subjek dari yang paling muda 19 tahun hingga yang paling tua 24 tahun. Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia yang mendominasi pada penelitian ini adalah 21 tahun yaitu sebanyak 291 orang (90,93%),selanjutnya 20 tahun sebanyak 17 orang (5,31%). Disusul usia 22 tahun berjumlah 4 orang (1,25%), lalu 19 dan 24 tahun sebanyak 3 orang (0,93%), dan usia 23 tahun sebanyak 2 orang (0,625%)

Tabel 4.2
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia

Deksripsi Sampel	Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia	19	3	0,9%
	20	17	5,3%
	21	291	91%
	22	4	1,3%
	23	2	0,6%
	24	3	0,9%
Jumlah		320	100%

3. Subjek Berdasarkan Fakultas

Berdasarkan fakultas, subjek yang mendominasi penelitian ini adalah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yaitu sebanyak 72 orang (22,5%), kemudian diikuti Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebanyak 58 orang (18,12%). Selanjutnya Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebanyak 54 orang (16,87%), Fakultas Adab dan Humaniora sebanyak 45 orang (14,0%), Fakultas Ushuluddin dan Filsafat sebanyak 38 orang (11,8%), Ilmu Sosiologi dan Ilmu Pemerintahan sebanyak 25 orang

(7,81%). Selanjutnya Fakultas Syariah dan Hukum sebanyak 14 orang (4,37%), Fakultas Psikologi yaitu sebanyak 11 orang (3,43%), Fakultas Sains dan Teknologi sebanyak 3 orang (0,9%).

Tabel 4.3

Data Subjek Penelitian Kategori Fakultas

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
	Fakultas Tarbiyah dan Keguruan	72	22,5%
	Fakultas Syariah dan Hukum	14	4,4%
	Fakultas Dakwah dan Komunikasi	54	17%
Fakultas	Fakultas Adab dan Humaniora	45	14%
	Fakultas Ilmu Sosiologi dan Ilmu Pemerintahan	25	7,8%
	Fakultas Sains dan Teknologi	3	0,9%
	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	58	18%
	Fakultas Ushuluddin dan Filsafat	38	12%
	Fakultas Psikologi	11	3,4%
	Jumlah	320	100%

4. Subjek Berdasarkan Semester

Berdasarkan kategori semester, maka dikelompokkan dari semester paling rendah yaitu 2 ke semester paling tinggi yaitu 12. Semester yang paling mendominasi adalah semester 6 yaitu sebanyak 272 orang (85%). Selanjutnya semester 4 sebanyak 41 orang (12,81%), semester 12 sebanyak 3 orang (0,93%), dan semester 2 dan 8 sebanyak 2 orang (0,625%).

Tabel 4.4
Data Demografi Kategori Semester

Deksripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
	2	2	0,6%
	4	41	13%
Semester	6	272	85%
	8	2	0,6%
	12	3	0,9%
Jumlah		320	100%

5. Subjek Berdasarkan Organisasi

Berdasarkan kategorisasi organisasi maka dapat dilihat organisasi yang mendominasi adalah HMP sebanyak 160 orang (50%), selanjutnya organisasi DEMA-F sebanyak 73 orang (22,81%). Organisasi berikutnya adalah UKM LDK sebanyak 10 orang (3,125%), DEMA-U sebanyak 8 orang (2,5%), SEMA-F dan UKM KAMMI sebanyak 7 Orang (2,187%), SEMA-U dan UKM Panahan sebanyak 5 orang (1,562%), UKM Sanggar Seni, UKM Pramuka, UKM Bulu Tangkis, UKM Riset dan Publikasi, UKM Rongsokan, UKM PMI sebanyak 4 orang (1,25%), kemudian UKM Kempo, UK Sumber Post, UKM Menwa, UKM Kewirausahaan sebanyak 3 orang (0,93%), UKM Qur'an sebanyak, UKM HMI, UKM Gaipala, UKM IMABID sebanyak 2 orang (0,625%), dan Taekwondo 1 orang (0,31%)

Tabel 4.5
Data Demografi Kategori Organisasi

Deksripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
	SEMA-U	5	1,6%
	SEMA-F	7	2,2%
	DEMA-U	8	2,5%
	DEMA-F	73	22,8%
	HMP	160	50%
	UKM Panahan	5	1,6%
	UKM LDK	10	3,1%
	UKM KAMMI	7	2,2%
	UKM Kempo	3	0,9%
	UKM Sanggar Seni	4	1,3%
	UKK Pramuka	4	1,3%
Organisasi	UKM Sumber Post	3	0,9%
	UKM HMI	2	0,6%
	UKM Bulu Tangkis	4	1,3%
	UKM Taekwondo	1	0,3%
	UKM Riset	4	1,3%
	UKM Rongsokan	4	1,3%
	UKM Gainpala	2	0,6%
	UKM Menwa	3	0,9%
	UKM Qur'an	2	0,6%
	UKM IMABID	2	0,6%
	UKM PMI	4	1,3%
	UKM رانری	3	0,9%
	Kewirausahaan		
	Jumlah	320	100%

B. Pengujian Hipotesis

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012), kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya

berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi (σ). Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala kepemimpinan autentik

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data di lapangan) dari variabel kepemimpinan autentik. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Deskripsi Data Penelitian Skala Kepemimpinan Autentik

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Kepemimpinan Autentik	150	30	90	20	93	150	148,07	6,78

Keterangan Rumus Skor Hipotetik : $R \cdot Y$

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks}-\text{skor min}) : 6$

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara empirik kepemimpinan autentik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 30, maksimal 150, dengan nilai rata-rata 90 dan standar deviasi 20. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari dua kategori, yaitu rendah dan sedang dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala kepemimpinan autentik:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < M - 1SD \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD \leq X \end{aligned}$$

Keterangan :

$$\begin{aligned} X &= \text{Rentang butir pertanyaan} \\ M &= \text{Mean (rata-rata)} \\ SD &= \text{Standar Deviasi} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala kepemimpinan autentik adalah sebagaimana tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7

Kategorisasi Kepemimpinan Autentik Mahasiswa UIN Ar-Raniry

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentasi (%)
Rendah	$X < 141,29$	18	5,6%
Sedang	$121,29 \leq X < 154,85$	302	94,4%
Tinggi	$154,85 \leq X$	0	0%
Jumlah		320	100%

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka hasil kategorisasi kepemimpinan autentik pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 18 mahasiswa aktif organisasi (5,6%) memiliki

ketua dengan gaya kepemimpinan autentik yang rendah, 302 (94,4%) memiliki ketua organisasi dengan gaya kepemimpinan autentik sedang.

b. Skala perilaku inovatif

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data di lapangan) dari variable perilaku inovatif. Deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8
Deskripsi Data Penelitian Skala Perilaku Inovatif

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Perilaku Inovatif	136	34	85	17	136	89	134,09	6,61

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks}-\text{skor min}) : 6$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara empiris menunjukkan komitmen organisasi jawaban minimal adalah 34 dan jawaban maksimal adalah 136 dengan nilai rata-rata 85 dan standar deviasi 17. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari dua kategori, yaitu rendah dan sedang dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala perilaku inovatif:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < M - 1SD \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD \leq X \end{aligned}$$

Keterangan :

$$\begin{aligned} X &= \text{Rentang butir pertanyaan} \\ M &= \text{Mean (rata-rata)} \\ SD &= \text{Standar Deviasi} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka diperoleh hasil kategorisasi skala perilaku inovatif adalah sebagaimana tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Kategorisasi perilaku inovatif Mahasiswa UIN Ar-Raniry

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentasi (%)
Rendah	$X < 127,48$	15	4,7%
Sedang	$127,48 \leq X < 140,7$	305	95,3%
Tinggi	$140,7 \leq X$	0	0%
Jumlah		320	100%

Berdasarkan tabel 4.9 di atas maka hasil kategorisasi perilaku inovatif pada responden penelitian ini secara data empirik menunjukkan bahwa 15 orang (4,7%) memiliki perilaku inovatif yang rendah, 305 orang (95,3%) memiliki perilaku inovatif yang sedang.

2. Uji Prasyarat

a. Uji normalitas

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas sebaran menggunakan *korelasi product moment* dengan kaidah apabila signifikansi $> 0,05$ maka

dikatakan normal, sebaliknya jika signifikansi di bawah $< 0,05$ maka dikatakan distribusi tidak normal dengan menggunakan rumus *kolmogrovsmirnov*.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	Koefisien Kolmogorov Smirnov Z	P
Kepemimpinan Autentik	0,420	0,420
Perilaku Inovatif	0,386	0,386

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi 0,420 dan 0,386 $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi tidak normal sehingga hasil tidak bisa didistribusikan pada penelitian ini

b. Uji linearitas hubungan

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variable x dan y yaitu kepemimpinan autentik dengan perilaku inovatif memiliki hubungan yang linear atau tidak. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas kedua hubungan yaitu variable bebas dan variable terikat adalah jika $p > 0,05$ maka hubungannya linear dan sebaliknya jika $p < 0,05$ maka hubungannya tidak linear.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel Penelitian	F_{Linearity}	P
Kepemimpinan Autentik dengan Perilaku Inovatif	1116.809	0,000

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 23.00*, diperoleh *linearity* dengan $F=1116.809$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti kedua skala memiliki sifat linear dan tidak menyimpang dari garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan autentik dengan variabel perilaku inovatif

3. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah uji hipotesis yang dilakukan dengan analisis korelasi *product moment* dari *Spearman*. Hal ini dikarenakan kedua variabel penelitian berdistribusi tidak normal dan linier. Menurut Daniel (1989) dalam menggunakan korelasi *Person* jika tidak memenuhi distribusi normal untuk memperoleh data kontinu pada penelitian maka bisa menggunakan korelasi peringkat *Spearman* untuk mendeskripsikan, mengetahui tingkat signifikan dan menganalisis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan autentik dengan perilaku inovatif pada UIN Ar-Raniry. Dan hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12

Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	<i>Spearman Correlation Product Moment</i>	p
Kepemimpinan Autentik dengan Perilaku Inovatif	0,266	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) = 0,266 menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan autentik dengan perilaku inovatif. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan autentik maka semakin tinggi perilaku inovatif yang dimiliki pengurus organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan autentik maka semakin rendah perilaku inovatif yang dimiliki pengurus organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p) = 0,00 ($p < 0,05$) yang artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel kepemimpinan autentik dengan perilaku inovatif dan hipotesis penelitian diterima. Sedangkan sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13

Analisis Measure of Association

Variabel	r^2
Kepemimpinan Autentik dengan Perilaku Inovatif	0,686

Berdasarkan tabel *measure of association* diatas menunjukkan bahwapenelitian ini memperoleh sumbangan relatif antara kedua variable $r^2 = 0,686$ yangartinya terdapat 68,6 % pengaruh kepemimpinan autentik terhadap perilaku inovatif anggota, sementara 31,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan autentik dengan perilaku inovatif pada mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Setelah dilakukan uji korelasi *product moment* dari *Spearman*, maka diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,266 dengan taraf signifikansi $0,000 p < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan autentik dengan perilaku inovatif yang berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hubungan tersebut menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan autentik maka semakin tinggi perilaku inovatif yang dimiliki pengurus organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini, begitupun sebaliknya semakin rendah kepemimpinan autentik maka semakin rendah perilaku inovatif yang dimiliki pengurus organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian data empirik menunjukkan bahwa 18 mahasiswa aktif organisasi (5,6%) memiliki ketua organisasi dengan gaya kepemimpinan autentik yang rendah, 302 (94,4%) termasuk dalam kategori sedang, Sedangkan hasil kategorisasi perilaku inovatif pada mahasiswa UIN Ar-Raniry menunjukkan bahwa 15 anggota organisasi (4,7%) memiliki perilaku inovatif yang rendah, 305 orang (95,3%) termasuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan autentik berhubungan dengan perilaku inovatif sehingga kepemimpinan autentik mempunyai kontribusi besar dalam menggerakkan anggotanya untuk lebih berperilaku inovatif terhadap organisasi. Karena organisasi dengan anggota yang memiliki perilaku inovatif yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Penelitian ini didukung oleh Fajrianti dan Kresnandito (2012) menyatakan bahwa faktor yang dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan adalah kepemimpinan autentik. Pemimpin yang autentik mampu memotivasi dan menstimulus penyiar radio untuk melakukan perubahan dan melakukan inovasi untuk memberikan sentuhan lain selama melakukan siaran.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sameer (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan autentik memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku inovasi. Individu yang memandang dirinya secara positif akan memiliki kemungkinan lebih besar untuk berperilaku inovasi. Abbas dan Raja (2015) juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki kepemimpinan autentik yang lebih tinggi akan lebih memungkinkan untuk berperilaku inovatif ataupun kreatif di tempat kerja.

Salah satu faktor menyebabkan timbulnya perilaku inovatif adalah kepemimpinan autentik. Kepemimpinan autentik adalah suatu proses

kepemimpinan yang terbentuk dari adanya psikologis positif yang dimiliki individu untuk kemajuan organisasi dan ditandai dengan adanya kesadaran diri dalam kepribadian pemimpin sehingga dapat dihasilkan kepemimpinan yang dimiliki perilaku positif yang lebih baik apabila dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya. (Avilio & Gardner 2007)

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu pendekatan secara kuantitatif yang digunakan hanya diinterpretasikan ke dalam angka dan persentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan dari hasil yang diperoleh sehingga tidak mampu melihat secara lebih luas dinamika psikologi yang terjadi. Penyebaran skala juga dilakukan secara online melalui google form dengan cara membagikan link skala penelitian ke grup-grup dan menghubungi secara pribadi melalui aplikasi whatsapp, telegram dan instagram. Hal ini dikarenakan penyebaran skala melalui google form responden yang mengisi terkadang kurang mau untuk mengisi kuesioner dengan alasan sibuk, tergesa-gesa karena ada pekerjaan yang harus dilakukan sampai tidak mengerti apa itu kuesioner karena pertama kali melihat kuesioner.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, maka diperoleh nilai korelasi $r = 0,686$ dengan $p = 0,00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan autentik dengan perilaku inovatif pada pengurus organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Artinya, semakin tinggi kepemimpinan autentik maka semakin tinggi perilaku inovatif pada pengurus organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh, sebaliknya jika semakin rendah kepemimpinan autentik maka semakin rendah perilaku inovatif pada pengurus organisasi mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis bagi yang akan meneliti dengan variabel yang serupa adalah :

1. Bagi mahasiswa

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menjadikan mahasiswa lebih perilaku inovatif dalam berorganisasi dan ketika menjadi ketua organisasi untuk lebih mengutamakan kepada gaya kepemimpinan

Aotentik dengan cara merangkul setiap anggotanya dan mengembangkan kemampuan diri.

1. Bagi lembaga/organisasi

Peneliti mengharapkan agar lembaga/organisasi dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai motivasi dalam memimpin sebuah organisasi. Selain ini agar lembaga/organisasi untuk membuat program kerja yang menitikberatkan kepada pelatihan kepemimpinan

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya lebih memperdalam pengetahuan tentang kepemimpinan autentik dan perilaku inovatif sehingga dapat menghubungkan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Diharapkan juga dapat menambah dan memperkaya penyajian data yang lebih beragam sehingga dapat memperluas pengetahuan dunia penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

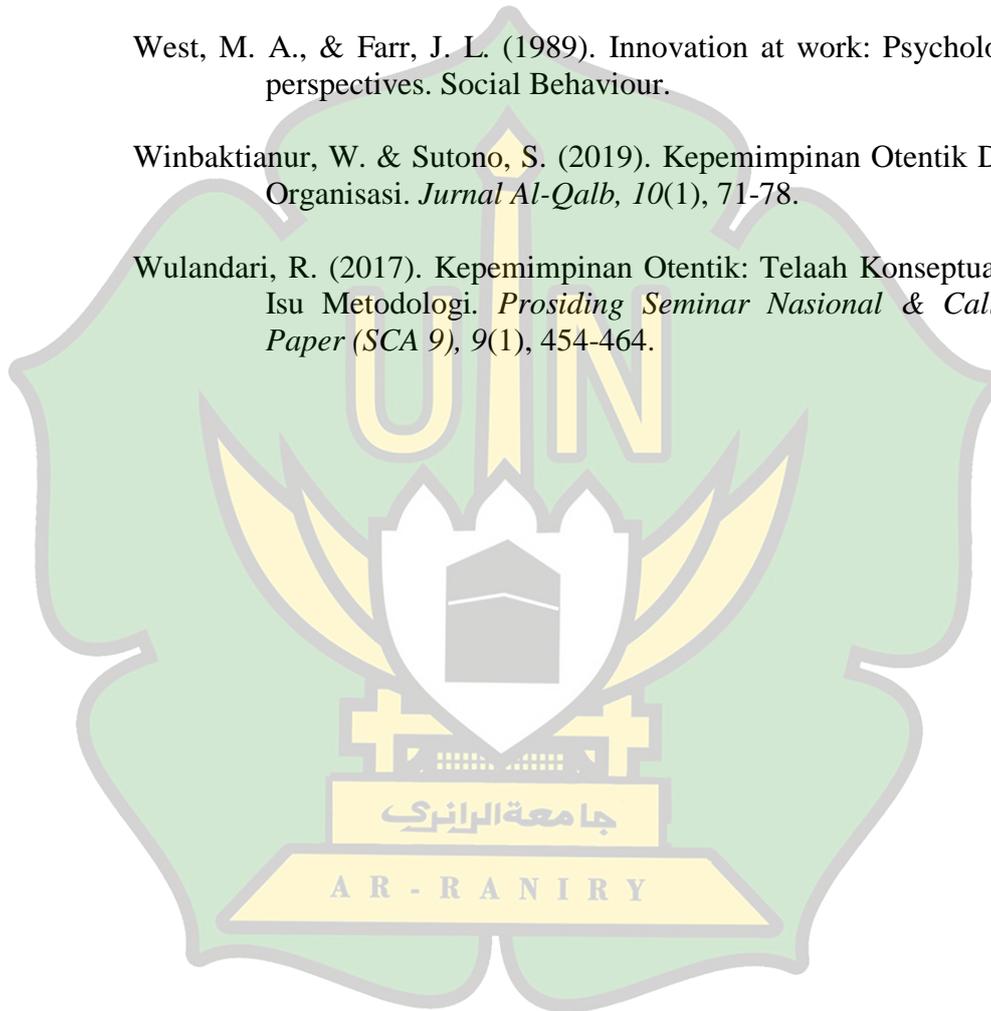
- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Science*, 1-11.
- Ancok, D. (2012). Psikologi kepemimpinan & inovasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Arnett, J. J. (2004). Emerging adulthood: The Windmill road from the late teens through the twenties. New York: Oxford University Press
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., & Walumbwa, F. O. (2007). *Authentic leadership questionnaire*. Diunduh pada tanggal 03 juli 2008.
- Azahra, M. (2015). *Hubungan Kepemimpinan Otentik dan Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja*. Skripsi. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiharto, S. (2018). *Pengembangan Kepemimpinan Otentik (Konseptualisasi, Pengukuran, dan Implementasinya dalam Organisasi)*. Makalah dalam Temu Ilmiah Nasional Himpunan Psikologi Indonesia.
- Bungin, B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Prenadamedia.
- Cingoz, A., & Akdogan, A. (2011). An empirical examination of performance and image outcome expectation as determinants of innovative behavior in workplace. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 848-853. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.09.099.
- Daniel, W. 1989. *Statistika Nonparametrik Terapan*. Penerbit PT. Gramedia Jakarta

- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: measurement and validation. *EIM Business And Policy Research*, 1-27.
- Djarwanto, 1997. *Statistika Nonparametrik*. BPFE - Yogyakarta Yogyakarta
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan antara memori organisasi dan perilaku inovatif karyawan. *Makara Hubs-Asia*, 18, 77-88. doi: 10.7454/mssh.v18i2.346.
- Fajrianthi & Kresnandito, A. P. (2012). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(02), 96-102.
- Fatihuddin. (2015). *Metode Penelitian untuk Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi : Dari Teori ke Praktek*. Surabaya : Penerbit PPs UM
- 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*, 15: 343-372.
- George J.M. dan J. Zhou. 2010. When Opened to Experiences and Conscientiusness are Related to Creative Behavior : An Intrnal Approach. *Journal of Applied Psychology*. Vol 86. No. 3, p.513-524
- Hammond, M., Neff, N.L., Farr, J.L., Schwall, A.R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5, 90. Doi: 10.1037/a0018556.
- Hartini, S. (2012). Peran inovasi: Pengembangan kualitas produk dan kinerja bisnis. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14, 82-88.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perception of efforts reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Kleysen, R.F., & Street, C.T., 2001. Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of*

Intellectual Capital. Vol. 2, No. 3, 1469-1930. Diunduh tanggal 24 Juli 2013.

- Kresnandito, A. P., & Fajrianti.(2012). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio.*Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1 (2).
- Martono, N. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Data Sekunder*. . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Michael, L. H., Hou, S. T., & Fan, H. L. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.
- Muthohirin, N. (2014). *Pentingnya membangun kapabilitas inovasi*. Diunduh dari <http://nasional.sindonews.com/read/915997/162/pentingnya-membangun-kapabilitas-inovasi-1414407707>.
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan (studi kasus di pt. Bank danamon indonesia). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 81-96.
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi : Asyik, Mudah & Bermanfaat*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Belajar.
- Priyatno.(2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*.Jogyakarta: Mediakom
- Purba, S. (2009). Pengaruh budaya organisasi, modal intelektual, dan perilaku inovatif terhadap kinerja pemimpin jurusan di universitas negeri medan. *Kinerja: Journal of Business and Economics*, 13(2), 150-167.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behaviors at Work: Tinjauan Psikologi dan Implementasi di Organisasi*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Sameer, Y. M. (2018) Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference? *Journal of Economics and Management*, Vol. 32, No. 2, 75-101.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: 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. *Journal of Management*, Vol. 34(1): 89-126.
- Walumbwa, F. O. *et al.* (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of A Theory-Based Measure. *Journal of Management*.34 (1).89-126.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behaviour*.
- Winbaktianur, W. & Sutono, S. (2019). Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi. *Jurnal Al-Qalb*, 10(1), 71-78.
- Wulandari, R. (2017). Kepemimpinan Otentik: Telaah Konseptual dan Isu Metodologi. *Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper (SCA 9)*, 9(1), 454-464.



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-866/Un.08/FPsi/Kp.00.4/7/2022

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2021/2022
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2021/2022 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
- b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.

- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 1 Oktober 2021.
14. Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 28 Juli 2022.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Barmawi, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Mustafa
NIM/Prodi : 160901052 / Psikologi
Judul : Hubungan Kepemimpinan Autentik Dengan Perilaku Inovatif Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2021.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 29 Juli 2022 M
30 Dzulhijjah 1443 H

Dekan Fakultas Psikologi,



A. Salami

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1419/Un.08/FPsi.I /PP.00.9/10/2021
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Biro AAKK UIN Ar-Raniry

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **MUSTAFA / 160901052**
Semester/Jurusan : XI / Psikologi
Alamat sekarang : Kajhu, Aceh Besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Hubungan Kepemimpinan Aumentik Dengan Perilaku Inovatif Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 07 Oktober 2021
an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



*Berlaku sampai : 08 November
2021*

Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
Jl. Syeikh Abdurauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp/fax : 0651-7552921
Situs : : www.ar-raniry.ac.id.E-mail: kmhs@uin.ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN
Nomor: 5629 /Un.08/WR.III/TL.00/07/2022

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Nomor B.1419/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/10/2021, tanggal 04 Oktober 2021 tentang Surat Izin Penelitian atas nama:

Nama : Mustafa
NIM : 160901052
Mahasiswa : UIN Ar-Raniry
Prodi : Psikologi
Tujuan : Penelitian Skripsi

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka diberikan surat keterangan selesai Penelitian dengan Judul karya Ilmiah (skripsi) "**Hubungan Kepemimpinan Autentik dengan perilaku Inovstif pada pengurus Organisasi Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh**".

Demikian surat ini dikeluarkan agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 04 Juli 2022
an. Rektor,
Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan
dan Kerja sama,

Saifullah

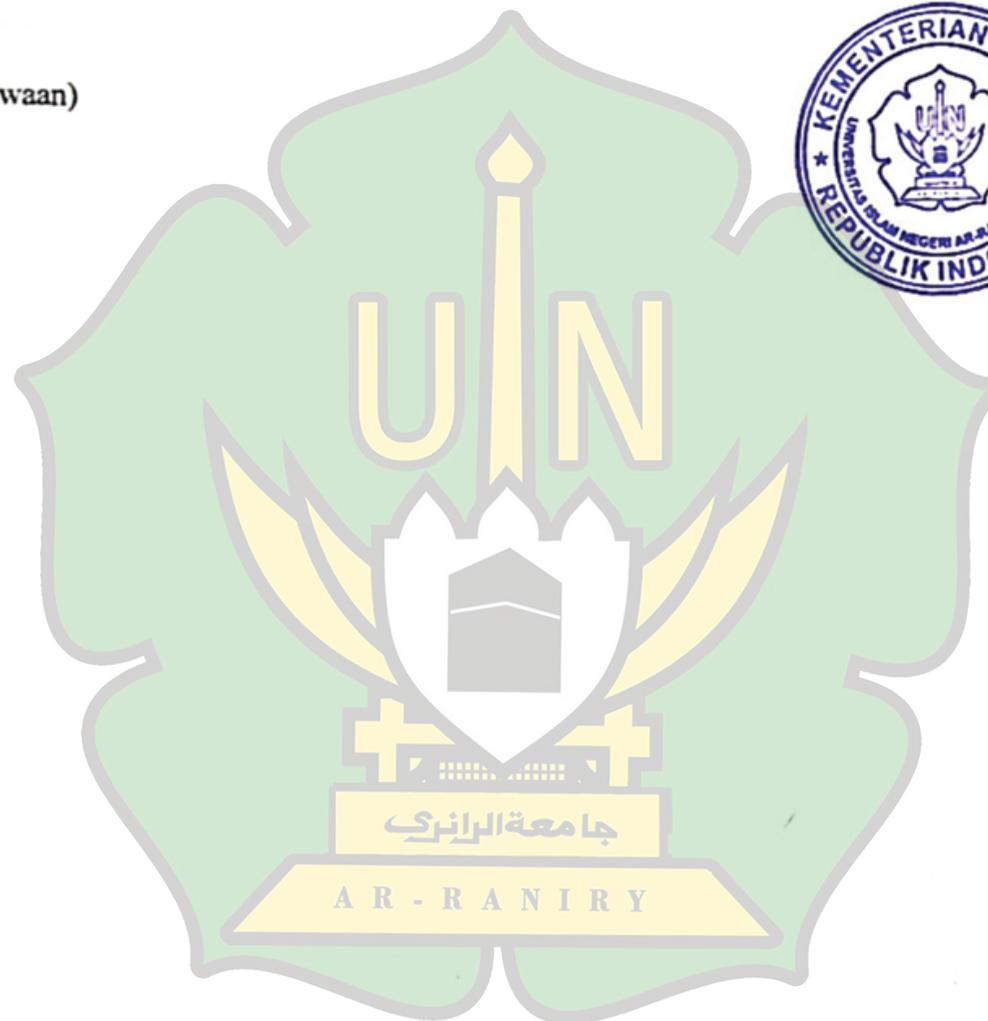
**UNIT KEGIATAN KEMAHASISWAAN, UNIT KEGIATAN KHUSUS, DAN DEMA-SEMA
PADA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH TAHUN 2022**

No	Kegiatan	Nama Ketua/ Komandan UKM/UKK	Nomor SK	Tanggal SK	KET
1	UKM Panahan UIN Ar-Raniry	Agung Jayanda	298/Un.08/R/Kp.00.4/03/2022	15 Maret 2022	19 Anggota
2	UKM LDK UIN Ar-Raniry	Muhammad Haikal	338/Un.08/R/Kp.00.4/03/2022	21 Maret 2022	53 Anggota
3	Senat Mahasiswa (SEMA-U) Universitas	Saryulis	388/Un.08/R/KP.00.4/03/2022	31 Maret 2022	39 Anggota
4	Dewan Mahasiswa (DEMA-U) Universitas	Mahmuddin	303/Un.08/R/KP.00.4/02/2022	15 Maret 2022	153 Anggota
5	UKM Kempo UIN Ar-Raniry	M. Arif Ghufran	301/Un.08/R/Kp.00.4/03/2022	15 Maret 2022	12 Anggota
6	UKM Taekwondo UIN Ar-Raniry	Muhammad Safwan Safrul	342/Un.08/R/Kp.00.4/03/2022	21 Maret 2022	12 Anggota
7	UKK Pramuka UIN Ar-Raniry	Dr.Nadia Fajri	297 /Un.08/R/Kp.00.4/03/2022	15Maret 2022	101 Anggota
8	UKM Sumber Post UIN Ar-Raniry	Rianza Alfandi	333/Un.08/R/Kp.00.4/03/2022	21 Maret 2022	22 Anggota
9	UKM Hapkido UIN Ar-Raniry	Cut Hasna Raiyani	339/Un.08/R/KP.00.4/03/2022	21 Maret 2022	7 Anggota
10	UKM Tenis Meja UIN Ar-Raniry	Muhammad Dhipa Sauki	337/Un.08/R/KP.00.4/03/2022	21 Maret 2022	6 Anggota
11	UKM Karate-Do UIN Ar-Raniry	Ilham Qusairy	346/Un.08/R/KP.00.4/03/2022	16 Maret 2022	16 Anggota
12	UKK Sanggar Seni Seulaweuet UIN Ar-Raniry	Irfan Maulana	299/Un.08/R/KP.00.4/03/2022	21Maret 2022	38 Anggota
13	UKM Rongsokan UIN Ar-Raniry	Machfud Ridha	341/Un.08/R/KP.00.4/03/2022	10 Maret 2022	10 Anggota
14	UKM GAINPALA UIN Ar-Raniry	Huwal Habibi	204/Un.08/R/KP.00.4/02/2022	16 Maret 2022	14 Anggota
15	UKM Imabid UIN Ar-Raniry	Aris Munandar	335/Un.08/R/KP.00.4/03/2022	21 Maret 2022	83 Anggota
16	UKK Menwa UIN Ar-Raniry	Agus Rizki	332/Un.08/R/KP.00.4/03/2022	21 Maret 2022	24 Anggota
17	UKK KSR PMI UIN Ar-Raniry	Zulfahmi	297/Un.08/R/KP.00.4/03/2022	21 Maret 2022	73 Anggota
18	UKM QAF UIN Ar-Raniry	M. Arif Ghufran	301/Un.08/R/KP.00.4/03/2022	15 Maret 2022	12 Anggota
19	UKM Tapak Suci UIN Ar-Raniry	Putra Baihaqy Pratama	336/Un.08/R/KP.00.4/03/2022	21 Maret 2022	28 Anggota
21	UKK Riset dan Publikasi UIN Ar-Raniry	Ikbal Afzal	302/Un.08/R/KP.00.4/03/2022	15 Maret 2022	75 Anggota
22	UKM Bulutangkis	Anuar Pesi	301/Un.08/R/KP.00.4/03/2022	15 Maret 2022	26 Anggota
24	UKM Kewirausahaan	Mona Humaira	300 /Un.08/R/KP.00.4/03/202	15Maret 2022	26 Anggota

Keterangan Singkatan dari :

1 UKK (Unit Kegiatan Khusus)

2 UKM (Unit Kegiatan Kemahasiswaan)



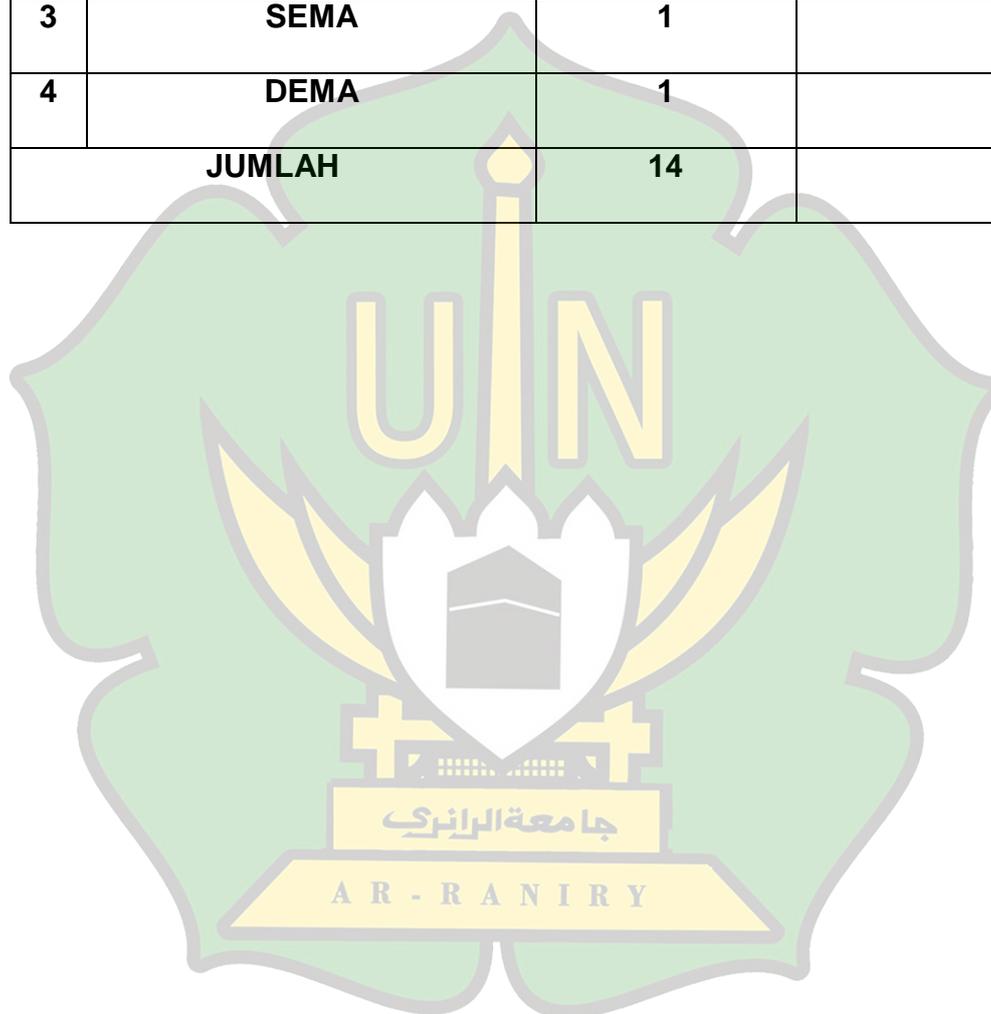
Banda Aceh, 06 Juni 2022

Bag. Kemahasiswaan dan Alumni

Arbaiti S.Ag, M.H

REKAPITULASI JUMLAH UKM-UKK TAHUN 2020

NO	ORMAWA	JUMLAH	KET
1	UKM	9	
2	UKK	3	
3	SEMA	1	
4	DEMA	1	
	JUMLAH	14	



**REKAPITULASI JUMLAH MAHASISWA AKTIF ORGANISASI
UIN AR-RANIRY TAHUN AJARAN 2022**

FAKULTAS	ORMAWA	JUMLAH	KET
TARBIYAH	SEMAF	40	
	DEMAF	121	
	HMP		
	1. Manajemen Pendidikan Islam	52	
	2. Pendidikan Matematika	100	
	3. Pendidikan Biologi	85	
	4. Pendidikan Kimia	60	
	5. Pendidikan Fisika	57	
	6. Pendidikan B. Arab	70	
	7. Pendidikan B. Inggris	60	
	8. Pendidikan Agama Islam	50	
	9. Pendidikan Teknik Elektro	30	
	10. Pendidikan Teknologi Informasi	56	
	11. Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah	60	
12. Pendidikan Anak Usia Dini	34		
13. Bimbingan Konseling	45		
	TOTAL	916	
PSIKOLOGI	SEMAF	22	
	DEMAF	36	
	HMP	40	
		TOTAL	98
FISIP	SEMAF	15	
	DEMAF	69	
	HMP		
	1. Ilmu Administrasi Negara	83	
	2. Ilmu Politik	85	
		TOTAL	244
SAINTEK	SEMAF	34	
	DEMAF	44	
	HMP		
	1. Teknologi Informasi	50	
	2. Biologi	59	
	3. Kimia	41	
	4. Arsitek	88	
	5. Teknik Lingkungan	61	
	TOTAL	373	
ADAB	SEMAF	23	
	DEMAF	80	
	HMP		

FAKULTAS	ORMAWA	JUMLAH	KET
	1. Ilmu Perpustakaan	95	
	2. Sejarah Kebudayaan Islam	68	
	3. Bahasa dan Sastra Arab	76	
	TOTAL	358	
USHULUDDIN	SEMAF	20	
	DEMAF	35	
	HMP		
	1. Ilmu Al Qur'an dan Tafsir	72	
	2. Studi Agama Agama	45	
	3. Al Qur'an dan Filsafat Islam	40	
	4. Sosiologi Agama	40	
TOTAL	232		
DAKWAH	SEMAF	25	
	DEMAF	80	
	HMP		
	1. Manajemen Dakwah	80	
	2. Bimbingan Konseling Islam	70	
	3. Komunikasi Penyiaran Islam	80	
	4. Kesejahteraan Sosial	60	
	5. Pengembangan Masyarakat Islam	104	
TOTAL	479		
SYARIAH	SEMAF	35	
	DEMAF	90	
	HMP		
	1. Hukum Ekonomi Syariah	70	
	2. Hukum Keluarga	65	
	3. Hukum Pidana Islam	60	
	4. Hukum Tata Negara	65	
	5. Ilmu Hukum	70	
6. Perbandingan Mazhab	65		
TOTAL	490		
FEBI	SEMAF	24	
	DEMAF	110	
	HMP		
	1. Ekonomi Syariah	110	
	2. Ilmu Ekonomi	120	
	3. Perbankan Syariah	95	
TOTAL	429		
TOTAL		3.643	
+ UKK/UKM		492	
TOTAL KESELURUHAN		4.203	

Skala Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya Mustafa Mahasiswa program Studi Psikologi Fakultas UIN Ar-Raniry Banda Aceh, saat ini sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir pendidikan Strata (S1). Untuk itu saya mohon bantuan kepada saudara (i) untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi skala, jika saudara (i) memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Terdaftar sebagai mahasiswa aktif di UIN Ar-Raniry Banda Aceh
2. Mahasiswa yang aktif organisasi mahasiswa (DEMA, SEMA, HMP, UKK/UKM Se-Lingkungan UIN Ar-Raniry)

Data dan informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiannya. Atas kesediaan partisipasinya saya ucapkan terima kasih

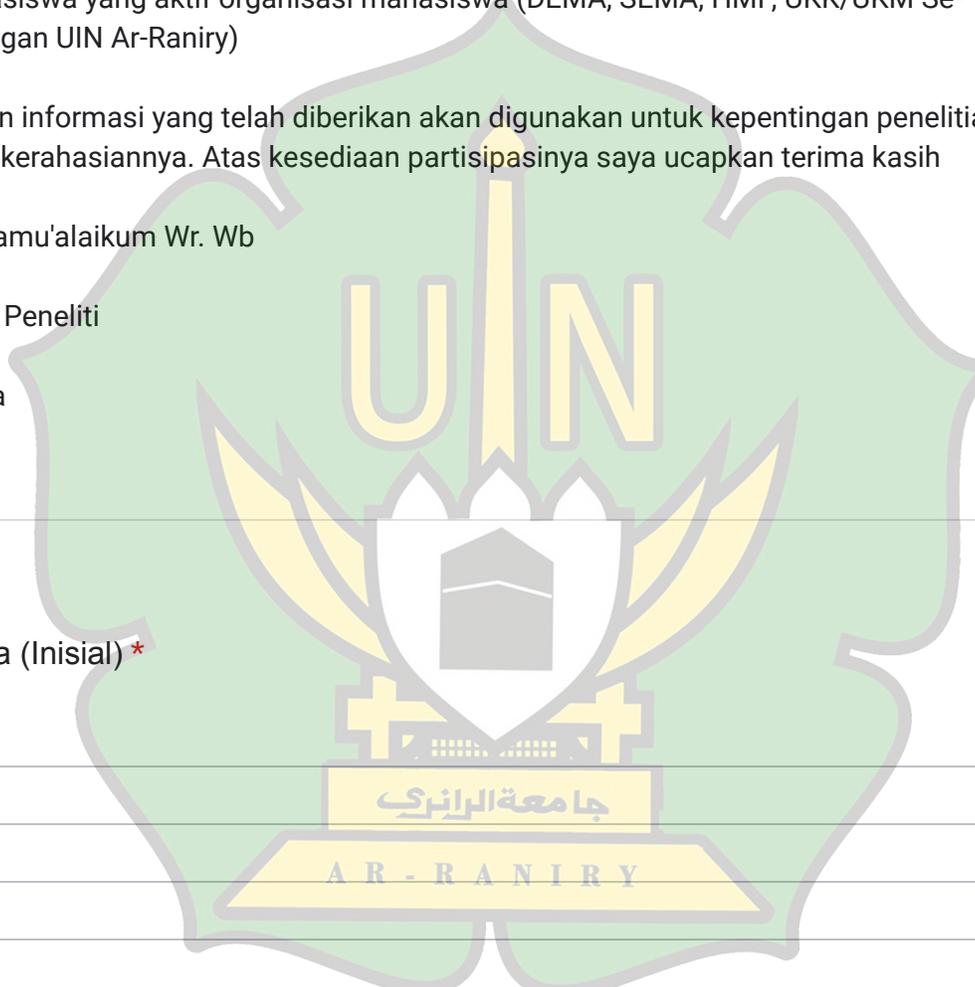
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat Peneliti

Mustafa

* Wajib

1. Nama (Inisial) *



2. Usia *

3. Jenis Kelamin *

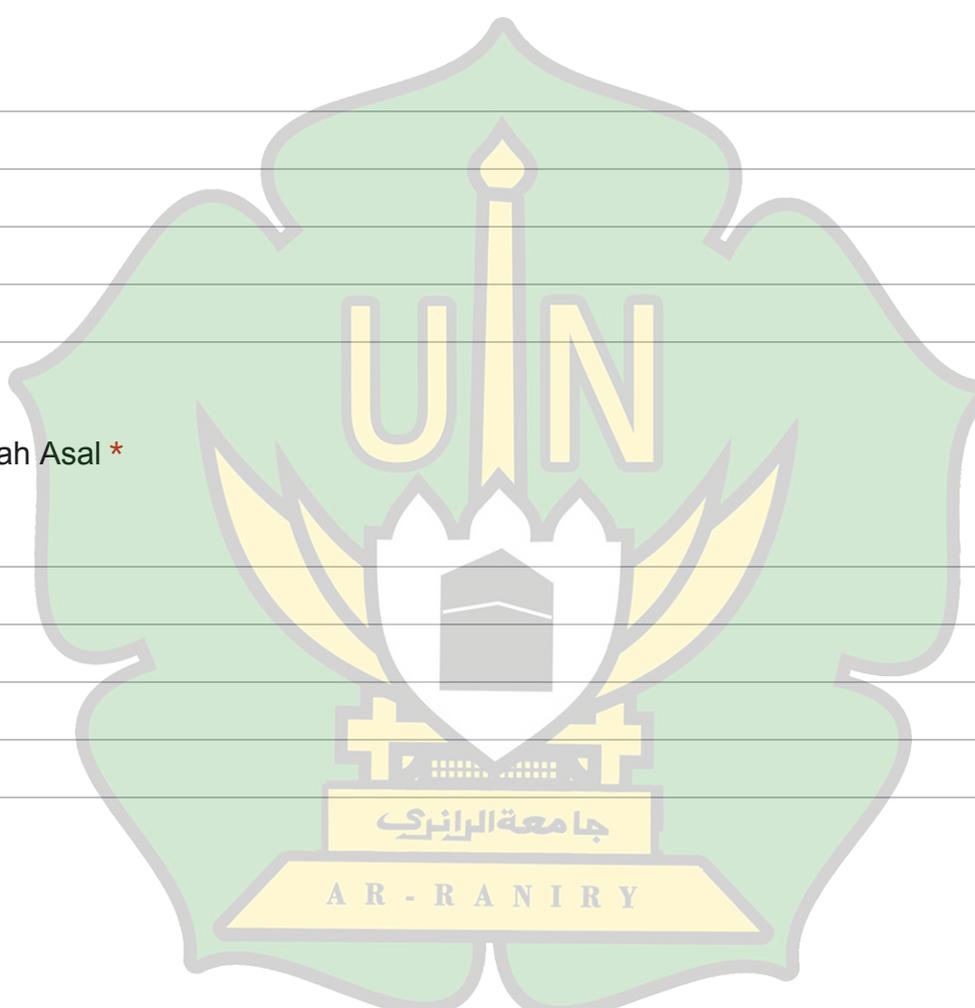
Tandai satu oval saja.

Laki-laki

Perempuan

4. Suku

5. Daerah Asal *



The watermark logo of UIN Ar-Raniry is centered on the page. It features a green shield-like shape with a yellow and white emblem in the center. The emblem includes a minaret, a dome, and a banner with the text 'جامعة الرانيري' (UIN Ar-Raniry) in Arabic and 'AR - RANIRY' in English. The logo is semi-transparent and overlaid on a background of horizontal lines.

6. Fakultas *

Tandai satu oval saja.

- Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
- Fakultas Adab dan Humaniora
- Fakultas Dakwah dan Komunikasi
- Fakultas Sosial dan Ilmu Pemerintahan
- Fakultas Syariah dan Hukum
- Fakultas Ushuluddin dan Filsafat
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
- Fakultas Sains dan Teknologi
- Fakultas Psikologi

7. Prodi *

8. Semester *



9. Organisasi yang diikuti: (Isi sesuai organisasi yang diikuti boleh lebih dari satu) *

10. Jabatan dalam organisasi *

11. Lama mengikuti organisasi *

Tandai satu oval saja.

- < 1 tahun
- 1-2 tahun
- > 2 tahun

Skala
Penelitian

Sebelum mengisi pernyataan dibawah ini, mohon bacalah terlebih dahulu dengan teliti petunjuk pengerjaan. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia pada pernyataan dibawah ini. Saudara (i) diharapkan mengisi jawaban sesuai dengan yang dirasakan atau yang pernah dialami sejujur-jujurnya. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam kuesioner ini, jawablah pernyataan yang paling sesuai dengan diri anda

12. 1. Mampu mengetahui kekuatan dalam menjalani kegiatan organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

13. 2. Pemimpin bertukar pikiran untuk menyempurnakan ide yang telah di buat *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

14. 3. Pemimpin ingin anggotanya menjupnjung tinggi sikap moral terhadap sesama mahasiswa di lingkungan kampus *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

15. 4. Pemimpin selalu mengumpulkan pendapat dalam rapat organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

16. 5. Pemimpin menyadari sikap kami menjalankan organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

17. 6. Dalam organisasi pemimpin selalu terbuka terhadap kritik dan saran yang disampaikan *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah



18. 7. Pemimpin selalu mengumpulkan sudut pandang dari sejumlah alternatif dalam rapat kegiatan organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

19. 8. Pemimpin tidak pernah mengakui kesalahan yang telah dilakukannya *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

20. 9. Pemimpin tidak mampu membangun kepercayaan terhadap anggotanya *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

21. 10. Pemimpin mengajak anggota untuk selalu berada di zona aman *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
- Sangat Sering
- Kadang-Kadang
- Sangat Jarang
- Hampir Tidak Pernah

22. 11. Pemimpin melanggar aturan dalam melaksanakan kegiatan organisasi *

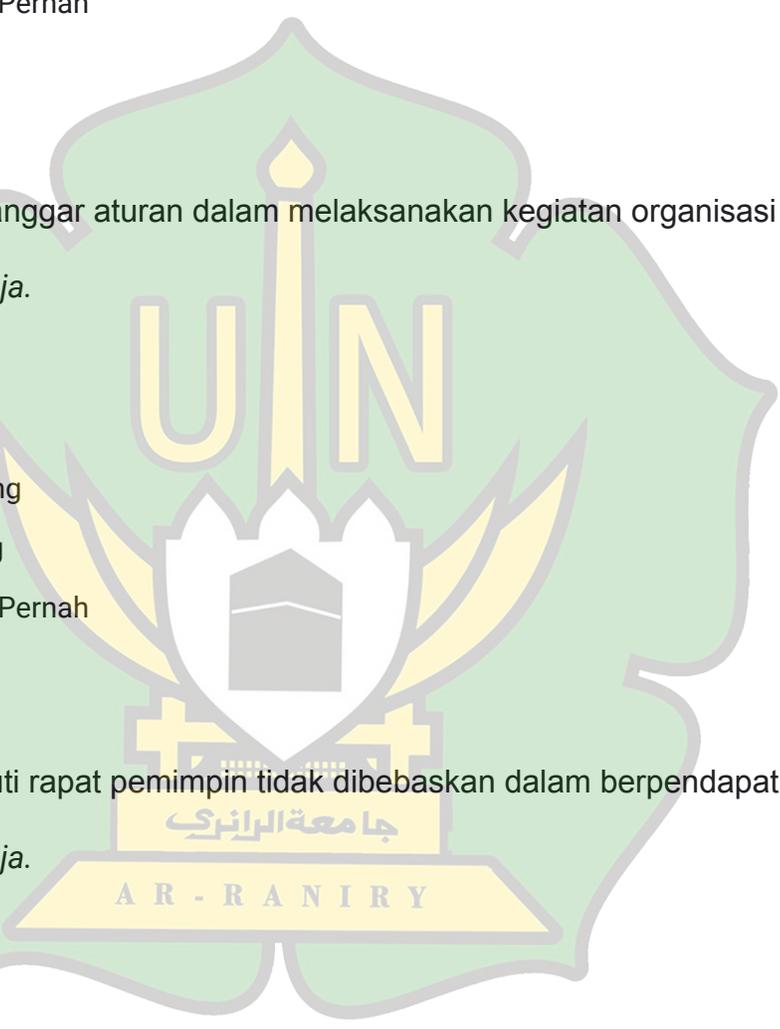
Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
- Sangat Sering
- Kadang-Kadang
- Sangat Jarang
- Hampir Tidak Pernah

23. 12. Ketika mengikuti rapat pemimpin tidak dibebaskan dalam berpendapat *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
- Sangat Sering
- Kadang-Kadang
- Sangat Jarang
- (Hampir Tidak Pernah)



24. 13. Pemimpin selalu ragu-ragu dalam membuat program kerja organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
- Sangat Sering
- Kadang-Kadang
- Sangat Jarang
- Hampir Tidak Pernah

25. 14. Pemimpin ikut mengambil peran ketika menghadapi tantangan program kerja *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
- Sangat Sering
- Kadang-Kadang
- Sangat Jarang
- Hampir Tidak Pernah

26. 15. Ketika di dalam forum pemimpin mengutamakan ide atau gagasannya sendiri *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
- Sangat Sering
- Kadang-Kadang
- Sangat Jarang
- Hampir Tidak Pernah

27. 16. Pemimpin selalu jujur dalam melaksanakan tanggung jawab organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

28. 17. Dalam membuat suatu acara pemimpin tidak pernah melalui proses diskusi terlebih dahulu *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

29. 18. Pemimpin tidak pernah mengumpulkan sudut pandang sebelum membuat keputusan penting *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

30. 19. Pemimpin tidak bisa menyampaikan pendapat yang baik dalam suatu rapat *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
- Sangat Sering
- Kadang-Kadang
- Sangat Jarang
- Hampir Tidak Pernah

31. 20. Pemimpin tidak tahu bagaimana orang lain melihat kemampuannya *

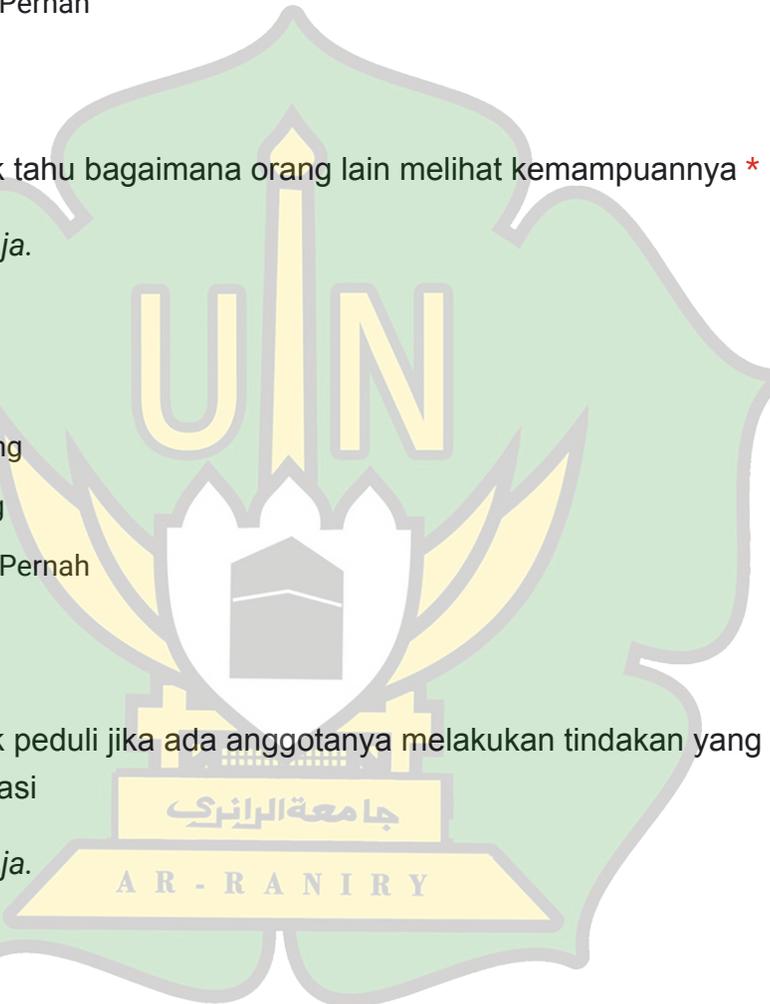
Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
- Sangat Sering
- Kadang-Kadang
- Sangat Jarang
- Hampir Tidak Pernah

32. 21. Pemimpin tidak peduli jika ada anggotanya melakukan tindakan yang merugikan organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
- Sangat Sering
- Kadang-Kadang
- Sangat Jarang
- Hampir Tidak Pernah



33. 22. Pemimpin mengumpulkan pendapat yang berdampak positif bagi organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

34. 23. Ketika rapat pemimpin selalu berhati-hati dalam memberikan instruksi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

35. 24. Pemimpin tidak mampu mengumpulkan sudut pandang dalam membuat pilihan untuk keputusan penting organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

36. 25. Pemimpin selalu membantu anggotanya ketika terkena masalah dalam menjalani kegiatan organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

37. 26. Pemimpin tidak bisa menetapkan aturan-aturan terhadap tata kerja organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

38. 27. Pemimpin selalu sadar akan keterbatasan dalam memimpin organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

39. 28. Pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat dalam kegiatan organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

40. 29. Pemimpin mengambil keputusan yang sulit berdasarkan standar moral yang tinggi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

41. 30. Pemimpin berusaha melaksanakan ketentuan yang berlaku dalam organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

42. 31. Pemimpin menerima saran atau masukan dari anggota ketika di dalam forum rapat *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

43. 32. Pemimpin melaksanakan diskusi dalam mencari jalan keluar permasalahan organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

44. 33. Pimimpin tidak pernah memberikan kesempatan terhadap anggotanya untuk mengungkapkan ide *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

45. 34. Pemimpin bersikap acuh tak acuh ketika menjalani tugas yang sulit *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

46. 35. Pemimpin memberikan kesempatan terhadap anggota menghadapi tantangan *
program kegiatan

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

47. 36. Pemimpin tidak pernah memberikan kesempatan berpendapat dalam diskusi *

Tandai satu oval saja.

- Hampir Selalu
 Sangat Sering
 Kadang-Kadang
 Sangat Jarang
 Hampir Tidak Pernah

Skala Penelitian

48. 1. Saya mampu memberikan pelayanan yang terbaik secara ramah tamah dalam organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

49. 2. Saya membuat konsep dan mempertimbangkan peningkatan kegiatan organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

50. 3. Saya mampu mengajak anggota menyelesaikan semua program kerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



51. 4. Saya berusaha mengembangkan hal-hal baru organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

52. 5. Saya mampu mengirimkan proposal kegiatan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

53. 6. Saya selalu mengelola informasi untuk kegiatan organisasi yang dilaksanakan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



54. 7. Saya mampu mempengaruhi anggota untuk menjalankan kegiatan lebih baik kedepannya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

55. 8. Saya selalu bisa menetapkan keputusan dalam program organisasi *

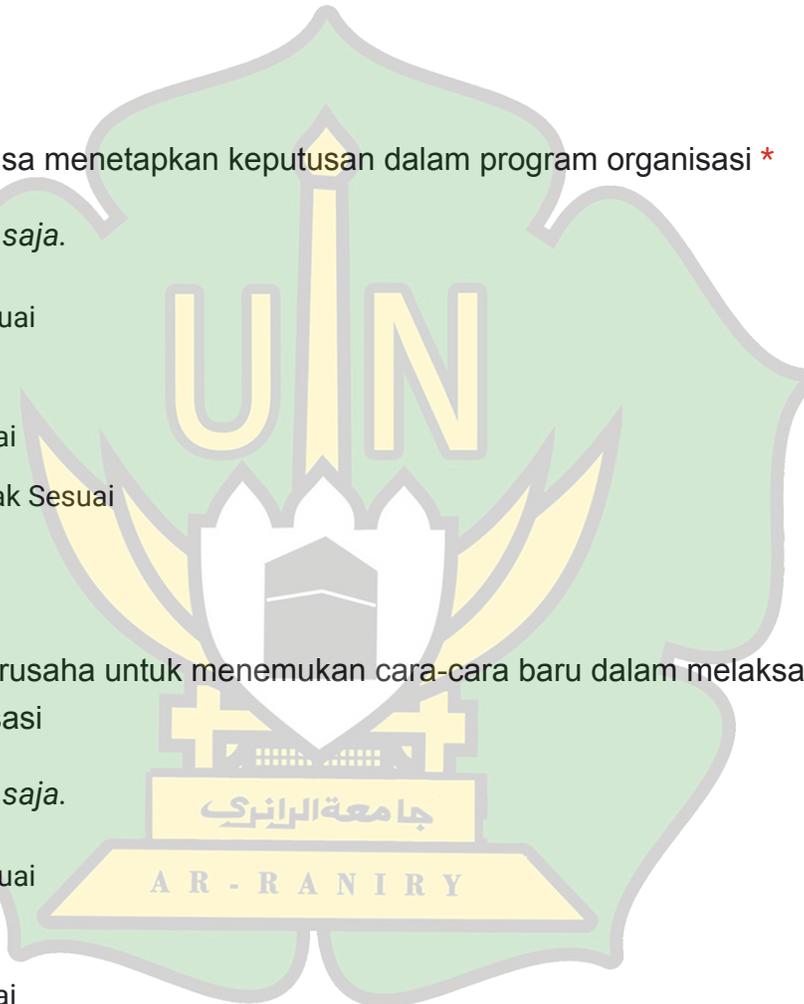
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

56. 9. Saya akan berusaha untuk menemukan cara-cara baru dalam melaksanakan kegiatan organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



57. 10. Saya mampu melihat solusi dari sebuah masalah pola pikir yang berbeda *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

58. 11. Saya bisa menetapkan tujuan kegiatan organisasi yang dilaksanakan *

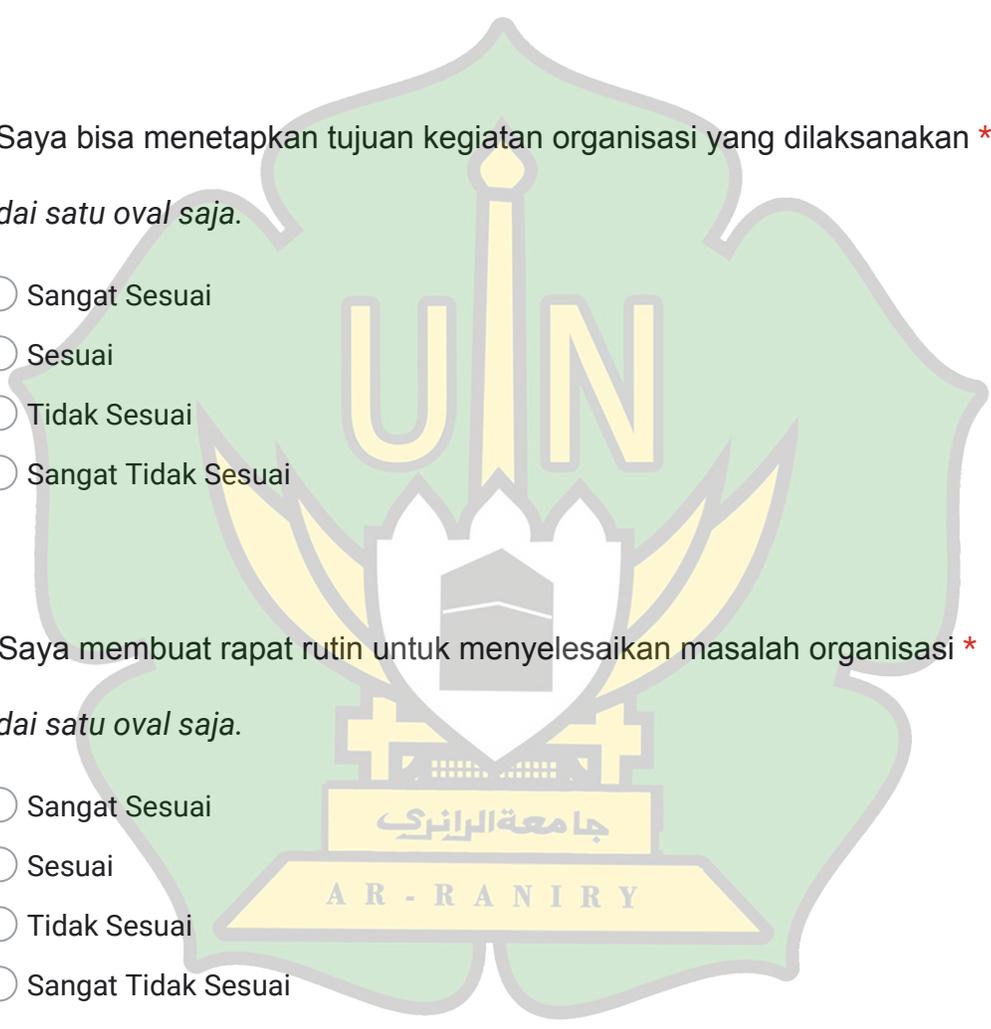
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

59. 12. Saya membuat rapat rutin untuk menyelesaikan masalah organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



60. 13. Saya mencari cara untuk proses kerja dalam kegiatan organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

61. 14. Saya selalu bernegosiasi untuk mencari solusi dari permasalahan program kerja dalam organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

62. 15. Tindakan yang saya lakukan tidak memberikan kepuasan pelayanan sesama anggota organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



63. 16. Saya tidak mampu membuat konsep acara lebih bagus dari sebelumnya *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

64. 17. Saya tidak berusaha membangun koalisi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi *

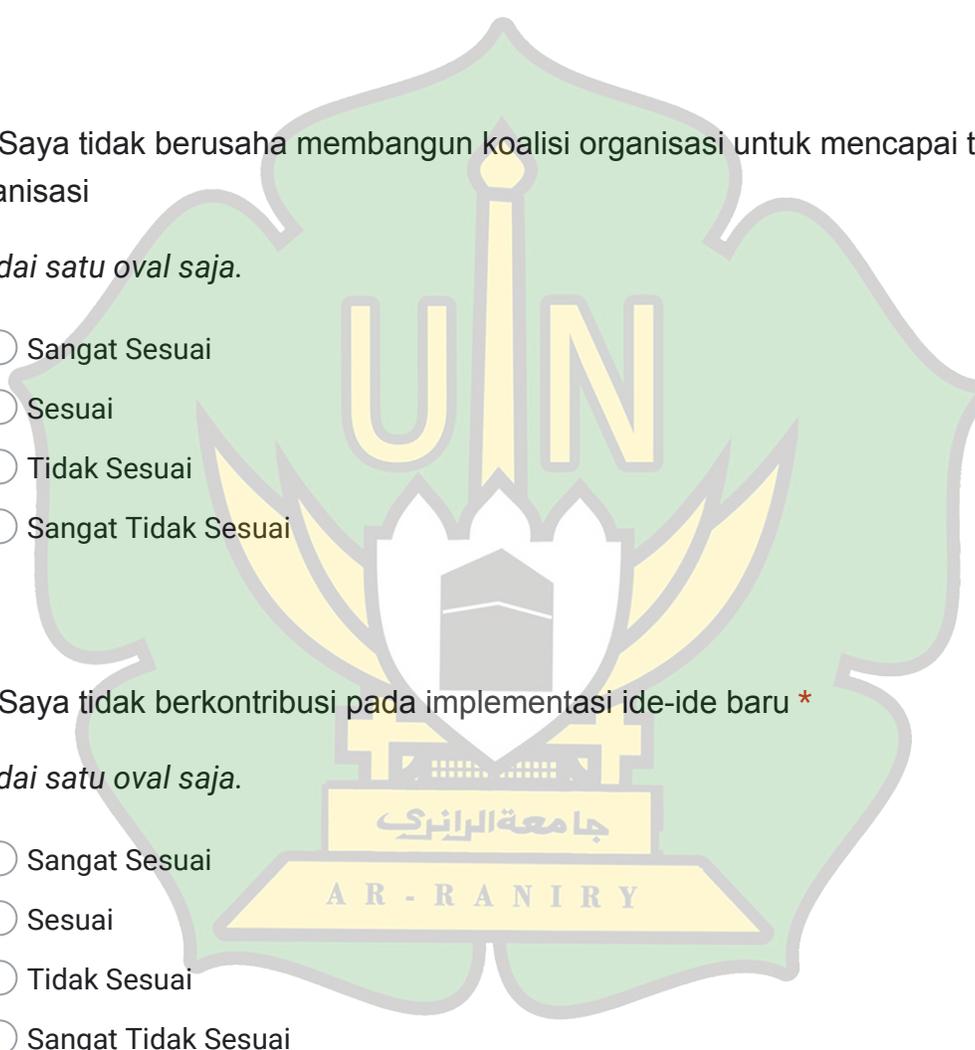
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

65. 18. Saya tidak berkontribusi pada implementasi ide-ide baru *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



66. 19. Saya tidak tepat alamat mengirim proposal kegiatan *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

67. 20. Saya tidak mampu mengelola informasi dalam program kerja *

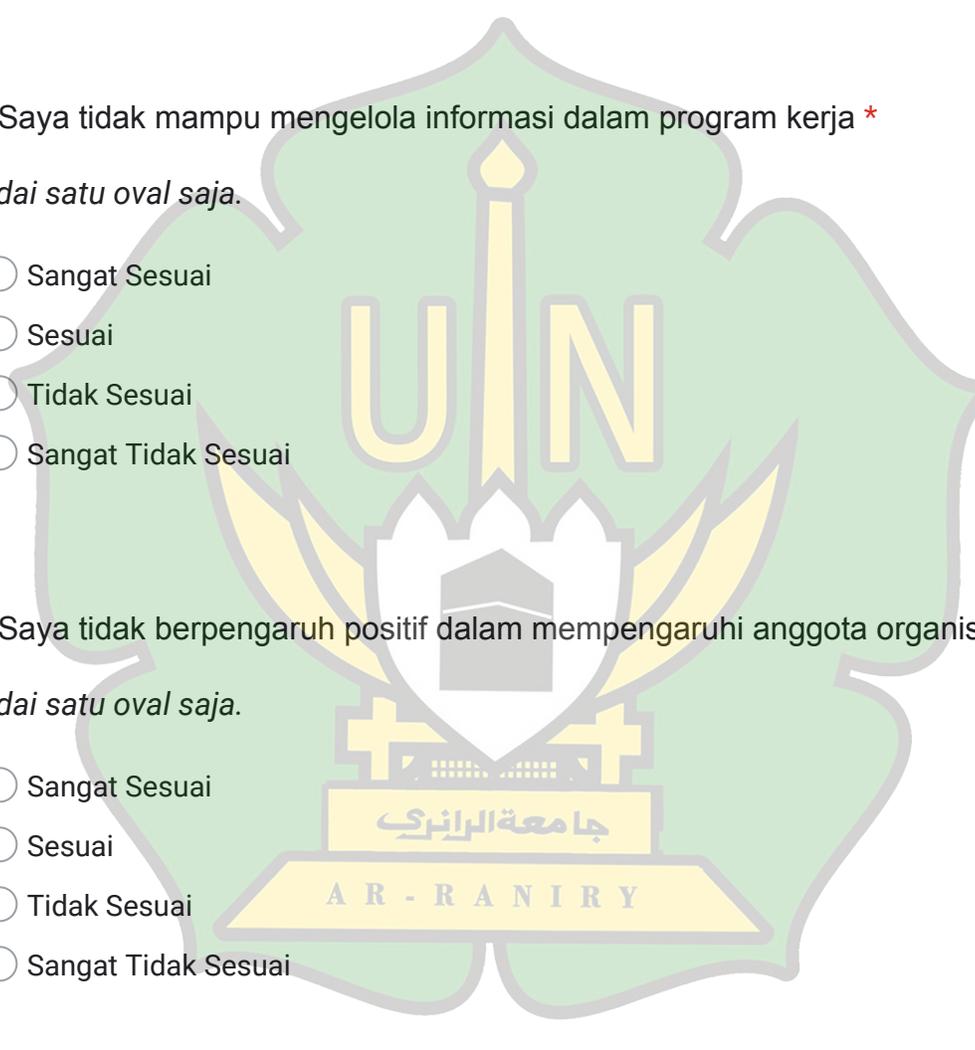
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

68. 21. Saya tidak berpengaruh positif dalam mempengaruhi anggota organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



69. 22. Proses evaluasi terhadap kinerja organisasi yang saya lakukan tidak penting *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

70. 23. Saya membiarkan program kerja yang menonjol dalam organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

71. 24. Pemecahan masalah yang saya lakukan tidak menyelesaikan suatu kesulitan organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



72. 25. Saya merencanakan kegiatan organisasi tidak sesuai program kerja * *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

73. 26. Saya tidak pernah mengevaluasi kinerja organisasi secara rutin *

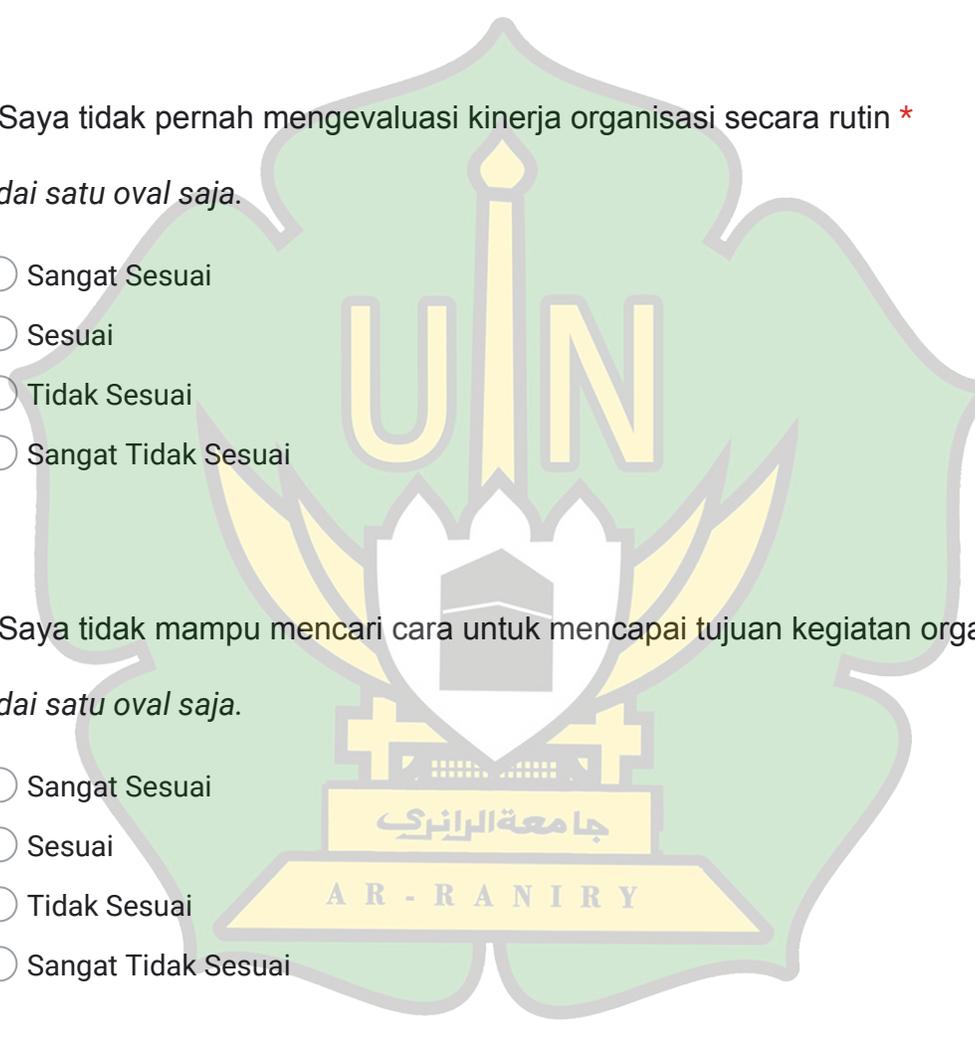
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

74. 27. Saya tidak mampu mencari cara untuk mencapai tujuan kegiatan organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



75. 28. Saya tidak peduli kesepakatan bersama dalam bernegosiasi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

76. 29. Saya mampu meningkatkan konsep acara organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

77. 30. Saya mampu mengelola konsep kegiatan organisasi sesuai prosedur proram kerja *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai



78. 31. Acara yang saya selenggarakan tidak ada peningkatan dalam organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

79. 32. Saya tidak bisa mengelola permasalahan kegiatan organisasi *

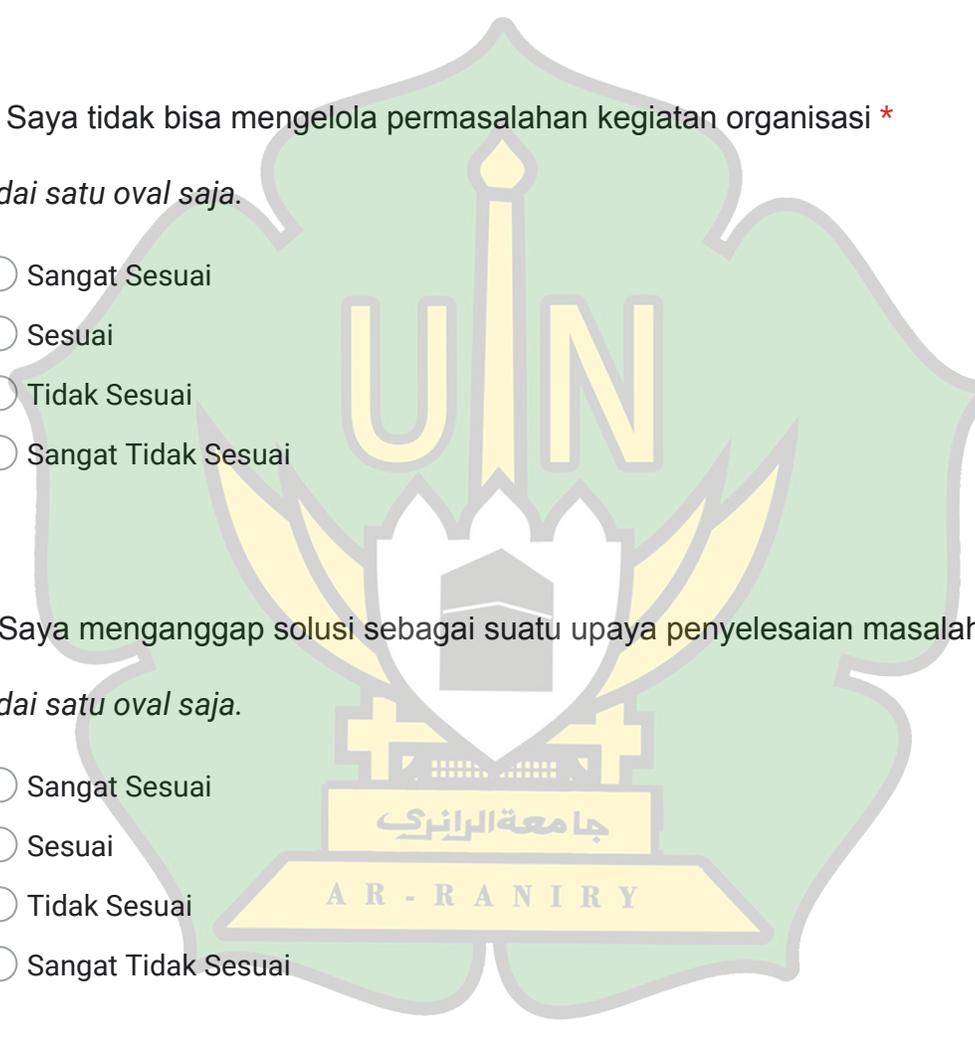
Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai

80. 33. Saya menganggap solusi sebagai suatu upaya penyelesaian masalah *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
 Sesuai
 Tidak Sesuai
 Sangat Tidak Sesuai



81. 34. Saya tidak berupaya untuk mencari solusi dari permasalahan organisasi *

Tandai satu oval saja.

- Sangat Sesuai
- Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sangat Tidak Sesuai

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

