

Mekanisme Kualitas Interaksi Dalam Hubungan Kepemimpinan Autentik Dengan Komitmen Afektif Pegawai

Syahporter Daud ^a, Agus Seswandi ^{a,*}

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia

^{a,*} Universitas Lancang Kuning, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir pengaruh kualitas interaksi terhadap komitmen afektif, pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kualitas interaksi dan untuk mengetahui apakah hubungan antara kualitas interaksi memediasi terhadap kepemimpinan autentik dan komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir. Sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relative kecil. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 73 orang. Analisa data penelitian diolah dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk menganalisis data dan mengetahui hubungan antar konstruk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik signifikan pengaruhnya terhadap komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir. Kualitas interaksi tidak signifikan pengaruhnya terhadap komitmen afektif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Indragiri Hilir. Kepemimpinan autentik signifikan pengaruhnya terhadap kualitas interaksi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir dan tidak terdapat hubungan antara kualitas interaksi memediasi terhadap kepemimpinan autentik dan komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir.

ARTIKEL HISTORI

Accepted 25 Februari 2022

KATA KUNCI

Kualitas Interaksi,
Kepemimpinan Autentik,
Komitmen Afektif

Pendahuluan

Kualitas relasi atasan - bawahan adalah teori kepemimpinan unik karena menyangkut kualitas relasi yang berbeda antara atasan dengan bawahannya. Teori ini berfokus pada hubungan timbal balik diantara pemimpin dan bawahannya, dan bagaimana kualitas hubungan diantara pemimpin dan bawahannya dapat memiliki pengaruh positif bagi individu, kelompok dan lingkup organisasi. Dan teori kualitas relasi atasan - bawahan adalah perilaku antara pemimpin dan anggotanya yang saling mempengaruhi. Kualitas relasi atasan - bawahan didefinisikan sebagai relasi dimana pemimpin memiliki kualitas hubungan kerja yang berbeda dengan karyawan yang berbeda pula. Graen & Scandura (Prastiwi, 2018).

Selanjutnya menurut Allen dan Meyer (2000), Semedo et al. (2018), untuk dipekerjakan pada suatu organisasi, suatu karyawan harus memiliki komitmen afektif yang kuat. Dengan kata lain, ketika karyawan tersebut percaya pada nilai-nilai organisasi, maka karyawan tersebut

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: agusseswandi@unilak.ac.id

cenderung ingin menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dimana seorang karyawan yang secara afektif berkomitmen pada organisasi cenderung menyukai pekerjaan dan menjadi bagian dari organisasi, karena percaya pada nilai-nilai dan tujuannya.

Munculnya konsep kepemimpinan autentik sebagai sebuah teori formal kepemimpinan terutama dipicu oleh adanya krisis kepercayaan terhadap para pimpinan organisasi, masalah etika, skandal perusahaan dan praktik manajemen yang tidak sehat. Konsep kepemimpinan yang ada dipandang tidak cukup untuk mengembangkan pemimpin ideal dimasa datang (Cooper, Scandura, dan Schriesheim, 2005; Gardner, Coglisier, Davis, dan Dickens, 2011). Organisasi perlu pemimpin autentik untuk dapat menghadapi lingkungan kerja yang dinamis agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya.

Berdasarkan hasil kajian para peneliti sejak tahun 2006 sampai dengan 2015, kepemimpinan autentik diketahui memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Pengaruh positif kepemimpinan autentik juga diketahui dalam meningkatkan perilaku positif, serta menurunkan perilaku negatif pemimpin dan pengikut sebagai individu maupun kelompok dalam organisasi. Kepemimpinan autentik dapat meningkatkan perilaku positif dalam organisasi, karena terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan dalam bekerja atau job satisfaction & satisfaction with supervisor (Giallonardo dkk, 2010; Peus dkk, 2012; Azanza dkk, 2013; Wong & Laschinger, 2013; Černe dkk, 2014; Parr & Hunter, 2014)

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan Autentik

Walumba et.al, (Northouse, 2013:240) dengan menggunakan pendekatan perkembangan membuat konsep kepemimpinan autentik sebagai pola perilaku pemimpin yang berkembang dari dan didasarkan pada karakter psikologis positif pemimpin serta etika yang kuat.

Kualitas Interaksi

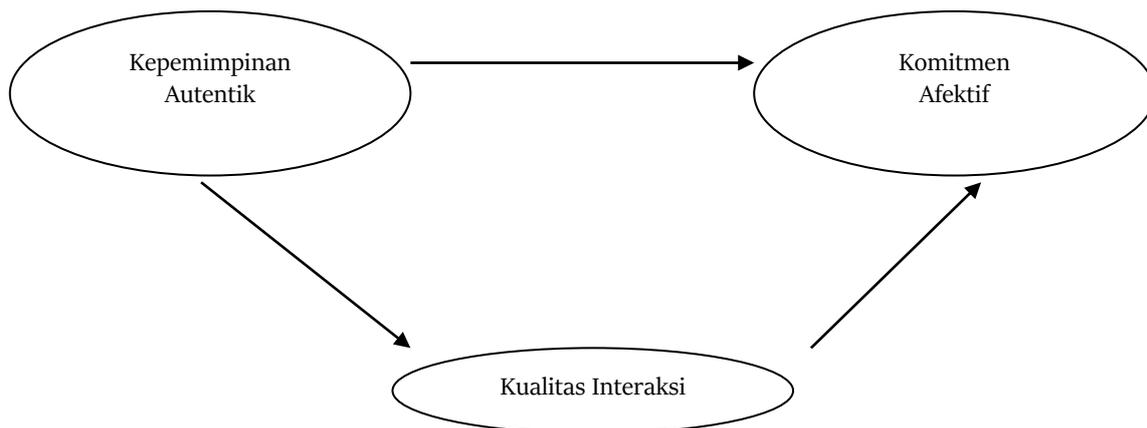
Menurut Dansereau et al., (1975), Graen dan Cashman (1975), kualitas Interaksi atau leader member exchange merupakan proses komunikasi dua arah antara pemimpin dalam membina hubungan dengan setiap rekan kerjanya (O'Donnell, Yukl dan Taber Graen, 2012:143).

Komitmen Afektif

Menurut Allen dan Meyer (Darmawan, 2013:169), komitmen afektif (affective commitment), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi dengan indikator sebagai berikut: Keinginan berkarir di organisasi, rasa percaya terhadap organisasi dan pengabdian kepada organisasi.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini akan menjelaskan tentang variabel-variabel yang dapat diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Menurut Creswell (2012: 13), penelitian kuantitatif mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel yang lain. Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini sesuai dengan populasi yang ada berjumlah 73 orang. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang menjawabnya (Sugiyono, 2017:45).

Instrumen Pengukuran Variabel Penelitian atau Operasional Variabel

Kepemimpinan Autentik

Untuk mengukur variabel penelitian kepemimpinan autentik pada penelitian ini didukung pernyataan berikut ini:

Atasan langsung saya mengatakan dengan jelas apa yang dia maksud

Atasan langsung saya mengakui kesalahan yang ia buat

Atasan langsung saya mendorong semua orang untuk menyampaikan pendapat mereka

Atasan langsung saya mengatakan hal yang benar meskipun pahit

Atasan langsung saya menampilkan sikap yang sejalan dengan kondisi perasaannya

Atasan langsung saya menunjukkan tindakan yang sejalan dengan apa yang ia yakini

Atasan langsung saya membuat keputusan berdasarkan pertimbangannya sendiri

Atasan langsung saya mendorong Anda untuk mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan Anda sendiri

Atasan langsung saya membuat keputusan sulit dengan mempertimbangkan standar norma yang tertinggi

Atasan langsung saya mendorong orang lain untuk memberi pandangan meski bertentangan dengan pandangan/pendapat yang ia yakini

Atasan langsung saya menganalisa data yang relevan sebelum mengambil sebuah keputusan

Atasan langsung saya mendengarkan dengan seksama berbagai sudut pandang sebelum mengambil kesimpulan

Atasan langsung saya mengakui kesalahan yang ia buat

Atasan langsung saya meminta pendapat orang lain untuk meningkatkan kualitas interaksi sosialnya

Atasan langsung saya menggambarkan secara detail pendapat orang lain terkait kinerjanya

Atasan langsung saya tahu kapan saatnya untuk mengevaluasi keputusannya terkait hal-hal penting

Kualitas Interaksi

Untuk mengukur variabel penelitian kualitas Interaksi atau leader member exchange pada penelitian ini didukung pernyataan berikut ini:

Atasan saya dan saya senantiasa saling berbalas kebaikan

Atasan saya selalu membalas bantuan yang saya berikan

Jika saya melakukan sesuatu untuk atasan saya, ia juga akan melakukan sesuatu untuk saya

Atasan saya dan saya memiliki keseimbangan input dan output

Setiap usaha yang saya lakukan akan dibalas oleh atasan saya

Atasan saya dan saya saling memberi dan menerima secara seimbang

Ketika saya menunjukkan kinerja saya, atasan saya akan membalasnya

Tindakan sukarela yang saya lakukan juga akan dibalas oleh atasan saya.

Komitmen Afektif

Untuk mengukur variabel penelitian komitmen afektif pada penelitian ini didukung pernyataan berikut ini:

Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di institusi ini

Saya merasa masalah institusi ini adalah masalah saya juga

Saya tidak mempunyai "rasa memiliki" yang kuat terhadap institusi saya

Saya tidak merasa "terikat secara emosional" dengan institusi ini

Saya tidak merasa menjadi "bagian dari keluarga" di institusi saya

Institusi ini sangat berarti bagi saya

Analisa Data Penelitian

Analisa data penelitian menggunakan pendekatan PLS (*Partial Least Square*) adalah distribution free (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). PLS (*Partial Least Square*) menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS (*Partial Least Square*). Dengan tujuan dari penggunaan PLS (*Partial Least Square*) yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian

Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Kepemimpinan Autentik

Responden menilai bahwa pernyataan pada kepemimpinan autentik, dengan kategori baik (Mean 6,087). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan hubungan yang dijalin antara pimpinan dengan para pekerja yang ada. Responden dalam hal ini merasa cukup yakin dengan kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan dalam membimbing para pekerja yang ada dalam organisasi. Oleh karenanya hal ini dapat dinyatakan bahwa mekanisme kualitas interaksi dapat menjadi faktor yang cukup layak memiliki hubungan terhadap kepemimpinan autentik pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kab. Indragiri Hilir.

Komitmen Afektif

Responden menilai bahwa pernyataan pada komitmen afektif, dengan kategori baik (Mean 5,614). Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja yang ada kurang merasa nyaman berada dalam organisasi, pekerja merasa organisasi kurang mampu memberikan rasa aman, nyaman atas pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen afektif layak untuk menjadi faktor yang berpengaruh terhadap Mekanisme kualitas interaksi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Indragiri Hilir.

Kualitas Interaksi

Responden menilai bahwa pernyataan pada kualitas interaksi, dengan kategori baik (Mean 5,865). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa mampu menyelesaikan setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan dan merespon hubungan secara personal dengan pimpinan dengan baik. Hal ini dapat dinyatakan bahwa mekanisme kualitas interaksi dapat memberikan peran mediasi terhadap kepemimpinan autentik dan komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Indragiri Hilir.

Analisis Statistik Kuantitatif (Analisis PLS)

Analisa Outer Model

Convergent Validity

Setelah perhitungan nilai loading factor maka indikator variabel yang memiliki nilai loading faktor yang diharapkan $> 0,7$ memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity.

Discriminant Validity

Berdasarkan nilai cross loading kepemimpinan autentik lebih tinggi berkorelasi dibandingkan dengan nilai cross loading dengan konstruk yang lain. Nilai cross loading komitmen afektif lebih tinggi berkorelasi dibandingkan dengan nilai cross loading dengan konstruk yang lain. Begitupula dengan nilai cross loading kualitas interaksi lebih tinggi berkorelasi dibandingkan dengan nilai cross loading dengan konstruk yang lainnya. Oleh karenanya nilai cross loading yang lebih tinggi terhadap variabelnya dibandingkan dengan variabel lain menunjukkan bahwa discriminant validity dalam penelitian ini sudah sesuai.

Composite Reliability

Tabel 1. Validitas dan Reabilitas Konstruk

Variabel	Composite Realibility	Cronbach Alpha
Kepemimpinan Autentik	0,958	0,953
Komitmen Afektif	0,924	0,900
Kualitas Interaksi	0,940	0,952

Sumber Data: Olahan, 2021

Berdasarkan pada table diatas, nilai validitas dan reabilitas konstruk untuk composite reliability dan cronbach's alpha untuk masing-masing variabel diatas 0,7. Hal ini, menunjukkan bahwa seluruh indikator dari masing-masing variabel memilki reliabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur.

AVE (Average Variance Extracted)

Tabel 2. Nilai AVE (Average Variance Extracter

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)
Kepemimpinan Autentik	0,623
Komitmen Afektif	0,671
Kualitas Interaksi	0,738

Sumber Data: Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan convergent validity pada model yang diuji.

Analisa Inner Model

R-Square

Tabel 3. Nilai R-Square

Konstruks Endogen	R Square
Komitmen Afektif	0,622
Kualitas Interaksi	0,168

Sumber Data: Olahan, 2021

Berdasarkan nilai r-square pada tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk komitmen afektif mampu menjelaskan variabilitas konstruk sebesar 62,20 %. Sedangkan kualitas interaksi

mampu menjelaskan variabilitas konstruk sebesar 16,80 %, dan sisanya diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

F-Square

Tabel 4. Nilai F-Square

	Kepemimpinan autentik	Komitmen afektif	Kualitas interaksi
Kepemimpinan autentik		1,339	0,202
Komitmen afektif			
Kualitas interaksi		0,001	

Sumber Data: Olan, 2021

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kualitas interaksi memiliki nilai =0.202, hal ini menyatakan bahwa terdapat efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif memiliki nilai =1.339, hal ini menyatakan bahwa terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Pengaruh komitmen afektif terhadap kualitas interaksi memiliki nilai =0.001, hal ini menyatakan bahwa terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

Pengujian Hipotesis

Nilai path coefficients dibandingkan dengan t-statistik nilai bootstrapping sebagaimana tabel berikut:

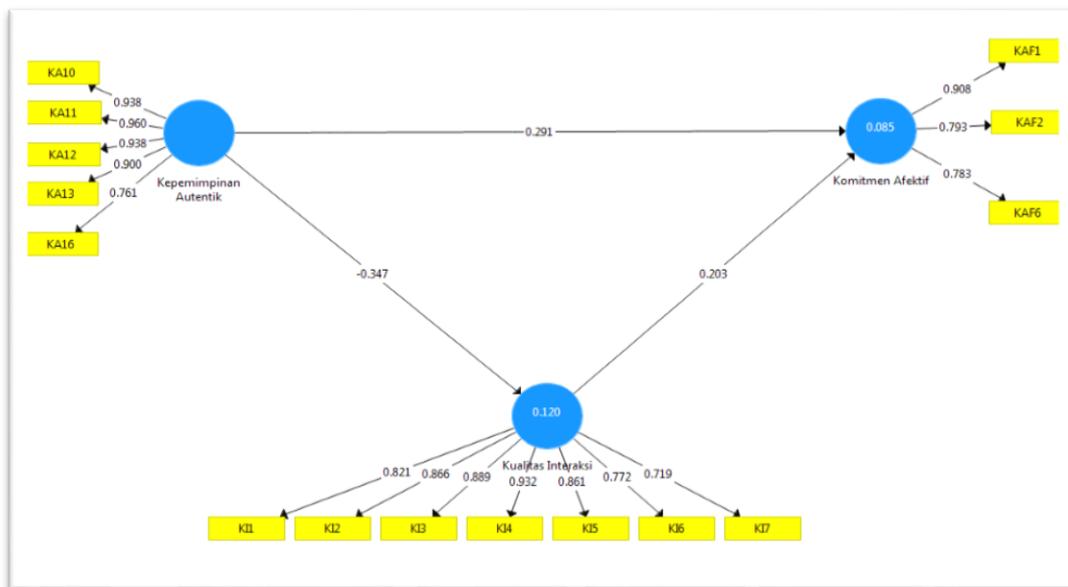
Tabel 5. Nilai Path Coefficients

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan autentik-> Komitmen afektif	0.788	0.800	0.064	12, 291	0.000
Kualitas interaksi-> komitmen afektif	-0.020	-0.018	0.062	1,320	0.749
Kepemimpinan autentik -> Kualitas interaksi	-0.410	-0.419	0.095	4.303	0.000

Sumber Data: Olan, 2021

Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel dan untuk hasil model penelitian pada gambar berikut:

Hasil Model Penelitian



Sumber Data: Olahan, 2021

Selanjutnya nilai path coefficients tersebut dapat dideskripsikan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1

H1: Diduga kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir

Hasil pengujian terhadap koefisien parameter kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir menunjukkan nilai t-statistik sebesar 12,291 > 1,65, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan autentik signifikan pengaruhnya terhadap komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir.

Pengujian Hipotesis 2

H2: Diduga kualitas interaksi berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir

Hasil pengujian terhadap koefisien parameter kualitas interaksi terhadap komitmen afektif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Indragiri Hilir menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1,320 < 1,65, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,749 ($p > 0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa kualitas interaksi tidak signifikan pengaruhnya terhadap komitmen afektif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Indragiri Hilir.

Pengujian Hipotesis 3

H3: Diduga kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap kualitas interaksi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir

Hasil pengujian terhadap koefisien parameter kepemimpinan autentik terhadap kualitas interaksi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir menunjukkan nilai t-statistik sebesar $4.303 > 1,65$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan autentik signifikan pengaruhnya terhadap kualitas interaksi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir.

Pengujian Hipotesis 4

H4: Diduga terdapat hubungan antara kualitas interaksi memediasi terhadap kepemimpinan autentik dan komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir

Tabel 6. Nilai Indirect Effect

	Original Sample(O)	T O/STDEV	Statistics	P Values
Kepemimpinan autentik-> kualitas interaksi -> komitmen afektif	0.008	0.296		0.767

Sumber Data: Olahan, 2021

Hasil pengujian terhadap koefisien parameter hubungan antara kualitas interaksi memediasi terhadap kepemimpinan autentik dan komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir menunjukkan nilai t-statistik sebesar $0,296 > 1,65$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,767$ ($p > 0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat hubungan antara kualitas interaksi memediasi terhadap kepemimpinan autentik dan komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir.

Kepemimpinan autentik terhadap komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa Kepemimpinan autentik signifikan pengaruhnya terhadap komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir. Hal ini didukung oleh teori Daft (2011) yang menyatakan bahwa kualitas interaksi antara pemimpin dan bawahannya (*leader-member exchange*) berfokus pada hubungan diadik (dua arah) antara pemimpin dan masing-masing pengikutnya yang merupakan hubungan pertukaran yang bertujuan untuk meningkatkan kesuksesan organisasi dengan menciptakan hubungan yang positif antara pimpinan dengan pengikutnya.

Kualitas interaksi terhadap komitmen afektif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa Kualitas interaksi tidak signifikan pengaruhnya terhadap komitmen afektif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini tidak didukung dengan penelitian Asrori (2017) menunjukkan bahwa kualitas interaksi (*leader member exchange*) berpengaruh positif

pada komitmen afektif, hasil perhitungan didapatkan hasil nilai C.R. LMX pada komitmen afektif adalah sebesar 4.294 dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$, maka menunjukkan secara statistik dapat disimpulkan bahwa kualitas interaksi (leader member exchange) berpengaruh pada komitmen afektif. Sehingga semakin meningkat kedekatan atasan terhadap bawahannya akan mengakibatkan meningkat pula perasaan positif terhadap perusahaan.

Kepemimpinan autentik terhadap kualitas interaksi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui Kepemimpinan autentik signifikan pengaruhnya terhadap kualitas interaksi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Semedo et al (2016) mengungkapkan peran penting authentic leader-ship mempengaruhi komitmen afektif. Dengan demikian, secara logika, pemimpin autentik akan membuat bawahannya merasa dihargai dan bahagia. Pada akhirnya bawahan akan memiliki komitmen yang tinggi, khususnya komitmen afektif.

Hubungan antara kualitas interaksi memediasi terhadap kepemimpinan autentik dan komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara kualitas interaksi memediasi terhadap kepemimpinan autentik dan komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir. Hal ini tidak didukung penelitian Taufan Krisna Maulana (2017) yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan Kepemimpinan autentik melalui mediasi leader-member exchange memberikan pengaruh positif signifikan secara partial terhadap kinerja karyawan Bagian PPA Perum Damri Cabang Surabaya dan penelitian Asrori (2017) menunjukkan bahwa LMX berpengaruh positif pada komitmen afektif, dapat dirujuk pada penelitian ini bahwa leader- member exchange (LMX) memberikan peran mediasi terhadap kepemimpinan autentik dan komitmen afektif.

Kesimpulan

Komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir menunjukkan nilai t-statistik sebesar 12,291 > 1,65, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan autentik signifikan pengaruhnya terhadap komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir. Kualitas interaksi terhadap komitmen afektif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Indragiri Hilir menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1,320 < 1,65, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,749 ($p > 0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa kualitas interaksi tidak signifikan pengaruhnya terhadap komitmen afektif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kabupaten Indragiri Hilir. Kepemimpinan autentik terhadap kualitas interaksi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir menunjukkan nilai t-statistik sebesar 4.303 > 1,65, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan autentik signifikan pengaruhnya terhadap kualitas interaksi pegawai pada

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir. Hubungan antara kualitas interaksi memediasi terhadap kepemimpinan autentik dan komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir menunjukkan nilai t-statistik sebesar $0,296 > 1,65$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,767 (p > 0,05)$. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat hubungan antara kualitas interaksi memediasi terhadap kepemimpinan autentik dan komitmen afektif pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kab. Indragiri Hilir.

Referensi

- Achua, C. F., & Lussier, R. N. (2013). *Effective Leadership* (5th ed.). Canada: South-Western Cengage Learning.
- Adriansyah, A.A.. (2019). Authentic Leadership, Komitmen Afektif, dan Job Resourcefulness dalam Membentuk Kreativitas dan Kinerja Pegawai Bank Syariah di Indonesia. *Journal of Economics, Management, and Banking*. STIE Indonesia Banking School. Vol. 5 No. 3, December 2019: 131-144.
- Akhyadi, Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*: Bandung. Alfabeta.
- Ananda Sabil Husein. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smart PLS 3.0*. Modul Ajar. Malang: Universitas Brawijaya.
- Asrori. (2017). Keterkaitan Antara Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Komitmen Afektif dan Kinerja Studi Pada Karyawan PT Adikencana Mahkotabuana Kebak kramat Karanganyar. Universitas Pasir Pengaraian.
- Alfi Sahri, Nur. (2020). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Tinjowan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Ayu Sri Wulandari, Ratu. (2019). *Kepemimpinan Otentik: Telaah Konseptual Dan Isu Metodologis*. JP.feb.unsoed. Vol 9, No 1
- Bela, Asoka Nusa. (2014). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi empiris pada karyawan Rumah Sakit Bhakti Asih Brebes). Universitas Diponegoro Semarang.
- Bishop, William H. (2013). Defining the Authenticity in Authentic Leadership. *The Journal of Values-Based Leadership*, 6(1), 1-8.
- Bougie, & Sekaran. (2013). *Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley@Sons.
- Casimir, G., Ng, K., Wang, K. & Ooi, G. (2014). The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance: a social-exchange perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 35 No. 5, 366-385.
- Couper, Donald. R., & Schlinder, Pamela. S. (2011). *Business Research Method*. New York: McGraw-Hill.
- Clara Rosa. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Autentik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Happiness At Work Sebagai Pemediasi. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Creswell, John W. (2012). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daft, R. L. (2011). *Leadership*. Florence: Cengage Learning.
- Darmawan, D. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Rosda Olva
- Devi Jatmika. (2016). Kepemimpinan Otentik (Authentic Leadership). *Artikel Buletin KPIN*. Vol.2. No.24, Desember 2016
- Dimovski, V., Ferjan, M., Maric, M., Uhan, M., Javanovic, M., & Janezic, M. (2012). Authentic leadership to the future. *SkolaBiznisa*, 1, 1-14.
- Imam Ghozali. (2012). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Undip.
- Heru Kurnianto, Tjahjono. (2017). Catatan Tentang Studi Keadilan Distributif, Komitmen Afektif Dan Dampaknya Pada Perilaku Retaliasi. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*. Vol.12 No. 2 Desember 2017

- Lengkong, Jilyati Sthella. Dkk, (2018). Analisis Peran Kualitas Interaksi Atasan Dan Bawahan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Persepsi Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 04 Tahun 2016.
- Luthfitasari, Rima. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) terhadap persepsi kinerja karyawan. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. (2013). Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhaimin, Kunartinah, Kis Indriyaningrum. (2011). Peran Karakteristik Kepribadian, Leader Member Exchange, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Silverindo Jaya (MSJ). Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 18, No. 2 ISSN: 1412-3126.
- Northouse, P.G. (2013). *Leadership: Theory and Practice*. California: Sage Publications, Inc.
- Prastiwi, TitaFebri. (2018). Efektivitas Pelatihan Kualitas Relasi Atasan-Bawahan Untuk Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Hotel X Semarang. Tesis, Unika Soegijapranata Semarang.
- O'Donnell, M., Yukl, G., & Taber, T. (2012). Leader behavior and LMX: a constructive replication, *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 143-154.
- Riggio, R. E. (2014). What is authentic leadership? Do you have it?.
- Riggio, R. E. (2012). *Introduction to industrial Organizational Psychology*. New York: Pearson.
- Rizkita CahyaHenviana, dkk. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol. 3, No. 3, Desember 2017.
- Semedo, A., Coelho, A., and Ribeiro, N., (2018), "Authentic leadership, happiness at work and affective commitment", *European Business Review*, Vol. 31 No. 3, 2019, pp. 337-351.
- Semedo, A. S. D., Coelho, A. F. M., & Ribeiro, N. M. P. (2016). Effects of authentic leadership, affective commitment and job resourcefulness on employees' creativity and individual performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1038-1055.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taufan Krisna Maulana. (2017) Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian PPA Perum Damri Cabang Surabaya. Skripsi thesis, Airlangga Universiti.
- Wibowo, N. C., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Kualitas Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Produktifitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada PT. Nutrifood Surabaya. *Agora*, Vol.1 No. 1.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi Tujuh)*. Jakarta: PT Indeks.