

Research article

## Adaptasi *Authentic Leadership Inventory* (ALI) versi Indonesia

Lidya Malau, Tria Widyastuti

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta

Jl. Colombo No. 1 Sleman Yogyakarta, 55281

[maulidyapsy@gmail.com](mailto:maulidyapsy@gmail.com)

### Article Information

Submitted: 23 – 03 – 2024

Accepted : 22 – 09 – 2024

Published: 08 – 01 – 2025

### ABSTRAK

Kepemimpinan otentik merupakan kepemimpinan yang mempromosikan cara kerja sehat secara psikologis dalam membangun iklim kerja positif. Persepsi terhadap kepemimpinan otentik di berbagai budaya dapat berbeda sehingga perlu dikaji lebih lanjut. Akan tetapi, masih terdapat keterbatasan dalam mengakses instrumen kepemimpinan otentik di Indonesia. Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan instrumen melalui adaptasi salah satu alat ukur kepemimpinan otentik yaitu *Authentic Leadership Inventory* (ALI). Proses adaptasi melalui beberapa tahapan yaitu permohonan izin *forward translation*, sintesis, *back translation*, *back translation review*, *pilot test*, dan *field test*. Uji lapangan dilakukan secara *online* menggunakan *google form*. Partisipan yang terlibat adalah 119 karyawan dengan rentang usia 18-58 tahun. Hasil analisis CFA menunjukkan bahwa ALI dengan model 4 faktor memiliki indeks yang mendekati fit. Reliabilitas ALI versi bahasa Indonesia 0,640-0,738. Perlu adanya uji psikometrik dengan sampel yang lebih besar untuk memperkuat properti psikometri dari ALI versi Indonesia.

**Keywords:** adaptasi; kepemimpinan otentik; *authentic leadership inventory*; kepemimpinan.

### ABSTRACT

Authentic leadership is a type of leadership that promotes a psychologically healthy work environment, which helps build a positive work climate. Perceptions of authentic leadership in various cultures can differ, so it needs to be studied further. However, there are still limitations in accessing authentic leadership measurement instruments in Indonesia. Therefore, there is a need for instrument development through the adaptation of one of the authentic leadership measurement tools, namely the Authentic Leadership Inventory (ALI). The adaptation process goes through several stages: application permission, forward translation, synthesis, back translation, back translation review, pilot test, and field test. The field test was conducted online using Google Forms and involved 119 employees aged between 18 and 58 years. The results of the CFA analysis showed that ALI with a 4-factor model has a close fit. Reliability on the Indonesian version of the ALI ranging from 0.640 – 0.738. A further psychometric testing involving a larger sample size in Indonesia is needed to ensure the established measurement of authentic leadership.

**Keywords:** adaptation; authentic leadership; authentic leadership inventory; leadership.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam sebuah perusahaan yang meliputi pemimpin dan karyawan. Baik pemimpin dan karyawan menjadi unsur penting yang akan saling berkolaborasi guna mendorong kemajuan perusahaan. Dalam hal ini, pemimpin cenderung dijadikan cerminan bagi karyawan dalam memandang perusahaan. Duarte et al. (2021) mengemukakan bahwa melalui pemimpin, karyawan dapat merasa diperlakukan dengan baik oleh organisasi dan hal tersebut dapat mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan dalam perusahaan. Pengaruh pemimpin tidak hanya berasal dari kalangan direktur atau manajer melainkan pada lingkup yang lebih sempit seperti kepala departemen atau divisi yang di dalamnya terdapat beberapa anggota. Peran dari setiap pemimpin akan sangat mempengaruhi bagaimana divisi hingga perusahaan tersebut akan berjalan. Bukan hanya itu, pemimpin juga membimbing karyawan untuk bersama-sama dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Mansaray, 2019).

Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda dalam memimpin karyawan. Gaya ini biasanya dipengaruhi oleh pengalaman dan kepribadian pemimpin. Beberapa gaya kepemimpinan yang sering dibahas dan banyak dibuktikan keefektifannya dalam memajukan perusahaan antara lain kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan. Namun, terdapat satu gaya kepemimpinan unik dan positif yang sedang dibahas beberapa tahun terakhir mengenai keefektifannya dalam perusahaan yaitu kepemimpinan otentik yang merujuk pada keaslian pemimpin (Avolio & Gardner, 2005; Park & Seo, 2016).

Konsep terkait kepemimpinan otentik diusulkan Luthans dan Avolio (2003) yang mendefinisikan pemimpin yang otentik sebagai pemimpin yang percaya diri, penuh harapan, transparan, bermoral, memiliki orientasi terhadap masa depan, jujur pada dirinya sendiri, dan secara positif mendorong anggota untuk berkembang bukan hanya sebagai anggota tetapi juga menjadi pemimpin. Pemimpin yang otentik mengembangkan kesadaran diri yang lebih luas sehingga mampu memimpin tanpa kehilangan karakter asli dirinya (Walumbwa et al., 2008). Winbaktianur dan Sutono (2019) juga mengemukakan bahwa kepemimpinan otentik merupakan gaya kepemimpinan yang didasarkan pada suatu kesadaran diri yang utuh, perspektif moral yang terinternalisasi, dan keseimbangan dalam pemrosesan informasi serta adanya hubungan yang transparan antara pemimpin dan pengikut. Dengan keempat ciri dari kepemimpinan tersebut akan mendorong hubungan yang positif antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya tersebut terutama pada hubungan yang transparan membuat karyawan juga akan merasa dihargai dan lebih puas sehingga karyawan tidak memandang pekerjaannya hanya sebagai kewajiban tetapi muncul perasaan emosi positif dalam diri seperti rasa bahagia ketika melakukan pekerjaannya (Haryokusumo, 2016; Rukh et al., 2018; Semedo et al., 2019).

Anshori (2023) mengemukakan bahwa kepemimpinan otentik dapat menjadi kunci dalam kesuksesan perusahaan secara berkelanjutan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan otentik dapat menciptakan iklim kerja yang berkembang secara positif. Kepemimpinan otentik memiliki dampak pada lingkungan kerja yang positif karena adanya keterbukaan dan saling berbagi informasi (Kleynhans et al., 2022). Keterbukaan dalam berbagi informasi ini yang mendorong karyawan terus berkembang, salah satunya kreativitas. Pemimpin yang otentik terbukti dapat mempromosikan kreativitas yang dimiliki oleh karyawan (Malik et al., 2016; Subandrio & Kadiyono, 2021). Nichols dan Erakovich (2013) juga mengemukakan bahwa pemimpin otentik biasanya mendorong pengikut

dalam interaksi dinamis yang mengandung pertanyaan, perdebatan, dan usaha untuk menghasilkan solusi kreatif terkait masalah yang dihadapi. Selain itu, kepemimpinan otentik juga terbukti memiliki dampak pada beberapa variabel positif lain dalam organisasi seperti kinerja, keterlibatan, kepercayaan terhadap pemimpin, perilaku kewargaan, hingga kepuasan kerja (Iqbal et al., 2018; Khan & Muhammad, 2021; Kleyhans et al., 2021; Nasab & Afshari, 2019).

Dampak kepemimpinan otentik terhadap perusahaan membuat konstruk tersebut ditelusuri dan dikaji dalam beberapa tahun terakhir. Avolio & Gardner (2005) mengemukakan bahwa perlu adanya pengembangan yang berkelanjutan terhadap kepemimpinan otentik dan praktiknya dalam organisasi. Pengembangan tersebut bukan hanya berguna bagi kepentingan perusahaan, tetapi juga karyawan yang berada di dalamnya. Keefektifan penerapan kepemimpinan otentik menjadi hal yang positif bagi perusahaan. Namun begitu, konsep kepemimpinan otentik dapat dimaknai berbeda oleh anggota dalam budaya yang berbeda (Shamir & Eilam, 2005). Harapan anggota juga tentu dapat memiliki perbedaan. Ada anggota yang merasa nyaman dengan keterbukaan pemimpin sebaliknya ada merasa tidak nyaman ketika pemimpin menjadi transparan. Hal ini semakin mendukung kepemimpinan otentik sebagai isu yang harus dikaji lebih lanjut terkait kesesuaiannya di berbagai budaya (Gardner et al., 2011). Oleh karena itu, perlu dukungan dari segi pengukuran yang terus dikembangkan untuk mengkaji praktik kepemimpinan otentik dalam konteks atau budaya tertentu.

Terdapat beberapa instrumen yang telah dikembangkan untuk mengukur kepemimpinan otentik, *Authentic Leadership Questionnaire* (ALQ) yang menjadi langkah pertama dan kontribusi besar dalam pengukuran kepemimpinan otentik oleh Walumbwa et al. (2008). Kuesioner ini telah banyak digunakan dalam literatur kajian kepemimpinan otentik di luar maupun Indonesia. Akan tetapi, Neider dan Schriesheim (2011) mengemukakan kekhawatirannya di masa depan terkait penggunaan ALQ dimana instrumen dalam bentuk lengkap dikenai hak cipta komersial sehingga akses tanpa biayanya masih terbatas. Hal tersebut akan menyulitkan penggunaan ALQ oleh para peneliti dan profesional yang ingin menyelidiki terkait kepemimpinan otentik. Oleh karena itu, dinilai perlu adanya pengembangan instrumen yang dapat menjadi alternatif kuesioner tersebut serta menambah kajian pengukuran kepemimpinan otentik. Hal ini yang kemudian mendorong Neider dan Schriesheim (2011) untuk mengembangkan alat ukur kepemimpinan otentik baru yang selalu dapat diakses baik peneliti atau profesional lain termasuk perusahaan yang tertarik mengkaji atau menilai kepemimpinan otentik secara bebas dan gratis yaitu *Authentic Leadership Inventory* (ALI).

Pengembangan alat ukur ini tetap mengadopsi kerangka teoritis terkait definisi dan dimensi dari Walumbwa et al. (2008) dimana kepemimpinan otentik memiliki 4 dimensi yaitu kesadaran diri, keseimbangan proses, relasi transparan, dan internalisasi perspektif moral. Dimensi pertama yaitu *self-awareness* yaitu bagaimana pemimpin memahami keunggulan dan kelemahan diri serta sifat yang dimiliki. Pemimpin juga menyadari bagaimana pandangan orang lain akan dirinya serta dampak yang ditimbulkannya bagi orang lain. Kedua, *balanced processing* merujuk pada pemimpin yang selalu menganalisis seluruh data yang relevan secara objektif sebelum mengambil keputusan. Ketiga, *internalized moral perspective* merupakan bentuk pengaturan diri yang terinternalisasi dan terintegrasi dengan dipandu standar dan nilai moral internal sehingga pengambilan keputusan dan perilaku menjadi konsisten dengan nilai yang dimiliki. Dimensi keempat yaitu *relation transparency* yaitu

bagaimana pemimpin menampilkan dirinya yang asli kepada orang lain namun tetap menyeimbangkan tampilan emosi sehingga yang ekspresi tidak pantas diminimalkan.

Instrumen ALI telah diuji dan menghasilkan properti psikometri yang baik berdasarkan nilai validitas dan reliabilitas. ALI terbukti memiliki validitas yang memenuhi kriteria baik (CFI=0,94; RMSEA=0,074; SRMR=0,038) (Neider & Schriesheim, 2011). Terkait hasil reliabilitas konsistensi internal ditemukan bahwa nilai ALI lebih besar dibandingkan ALQ dengan koefisien alpha terendah yaitu 0,74 dan tertinggi 0,85 (Fusco et al., 2016). Hal ini dapat menjadi pendukung bahwa instrumen tersebut dapat mengukur kepemimpinan otentik dengan cukup baik. Selain itu, pengembangan instrumen ALI memang bertujuan untuk menyediakan alat ukur yang bebas digunakan oleh pihak yang tertarik atau memiliki kepentingan terkait kepemimpinan otentik.

Instrumen ALI telah diadaptasi dan digunakan dalam menyelidiki kepemimpinan otentik di beberapa negara seperti Jerman (Mortier & Vlerick, 2014) dan Brasil (Novaes et al., 2019). Akan tetapi, di Indonesia sendiri belum ditemukan informasi yang lengkap terkait proses adaptasi *Authentic Leadership Inventory* (ALI) ke Indonesia. Hal ini membuat peneliti bertujuan melakukan proses adaptasi instrumen tersebut ke dalam bahasa Indonesia sehingga hasil skala ALI dapat digunakan untuk keperluan penelitian seperti pengukuran kepemimpinan otentik yang valid dan reliabel di setting Indonesia terutama peneliti dan profesional di perusahaan.

## METODE PENELITIAN

### *Partisipan penelitian*

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini merupakan karyawan yang memiliki atasan atau pemimpin. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dimana sampel ditentukan berdasarkan pertimbangan karakteristik tertentu. Data dikumpulkan dengan *google form* yang disebarluaskan secara *online* melalui media sosial. Diperoleh partisipan sebanyak 120 karyawan namun 1 partisipan tidak memenuhi kriteria sudah bekerja sehingga jumlah partisipan yang diikutsertakan dalam analisis sebanyak 119 karyawan. Terdapat 65 partisipan laki-laki (54,6%) dan 54 partisipan perempuan (45,4%). Partisipan berusia 18 hingga 58 tahun (*Musia*= 33 tahun dan *SD*= 10,7). Partisipan didominasi oleh domisili Batam sebanyak 63 partisipan (53,4%) diikuti Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sebanyak 41 partisipan (34,7%), dan lainnya sebanyak 14 partisipan (11,9%). Data demografi dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.** Data Demografi Partisipan

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	65	54,6%
	Perempuan	54	45,4%
Domisili	Batam	63	53,4%
	DIY	41	34,7%
	Lainnya	14	11,9%

### *Prosedur penelitian*

Metode pengembangan yang dilakukan yaitu adaptasi skala ke dalam bahasa Indonesia. Proses adaptasi dilakukan mengikuti panduan Wild et al. (2005). Pada tahap pertama, peneliti melakukan persiapan dengan mengajukan permohonan izin kepada Neider dan Schriesheim (2011) untuk mengadaptasi skala. Lalu tahap kedua yaitu melakukan proses penerjemahan ke dalam bahasa Indonesia (*forward translation*) yang melibatkan oleh dua penerjemah berasal dari S1 Psikologi dan

lembaga bahasa yang ahli. Penerjemahan oleh keduanya dilakukan secara terpisah dan dilanjutkan dengan perbandingan penerjemahan dan proses sintesis oleh peneliti. Selanjutnya, hasil sintesis skala diterjemahkan kembali ke bahasa asli yaitu bahasa Inggris (*back translation*) dengan melibatkan lembaga bahasa profesional.

Hasil *back translation* kemudian direviu dengan menilai perbandingan bahasa dan makna dengan skala asli. Proses reviu dilakukan oleh peneliti dengan bantuan dosen mata kuliah alat ukur. Tahap selanjutnya yaitu *pilot-test* dimana hasil *back translation* yang sudah direviu disajikan pada beberapa karyawan dalam bahasa Indonesia untuk menguji keterbacaan. Karyawan diminta mengerjakan dan memberi penilaian dan *feedback* pada item terutama yang sulit dipahami. Hasil dari uji keterbacaan tersebut direviu kembali oleh peneliti untuk melihat apakah ada item yang perlu untuk direvisi. Kemudian, skala diujikan di lapangan yaitu pada karyawan melalui *google form* dan melalui data tersebut dapat dilakukan uji psikometrik terkait daya beda, validitas, dan reliabilitas untuk dikemukakan dalam laporan.

#### *Instrumen*

Instrumen yang dikembangkan dalam adaptasi ini yaitu *Authentic Leadership Inventory* (ALI) (Neider & Schriesheim, 2011a) yang mengacu pada teori Walumbwa et al. (2008). ALI merupakan konstruk yang multidimensi dimana terdapat 4 dimensi yaitu *self-awareness*, *internal moral perspective*, *relational transparency*, *balanced processing*. *Blueprint* ALI dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2.** *Blueprint Authentic Leadership Inventory* (ALI)

No.	Dimensi	Item	Jumlah
1.	<i>Self-awareness</i>	4, 7, 11	3
2.	<i>Relational Transparency</i>	1, 8, 12	3
3.	<i>Internalized Moral Perspective</i>	2, 5, 9, 13	4
4.	<i>Balanced Processing</i>	3, 6, 10, 14	4
<b>Total</b>			<b>14</b>

Instrumen ini berbentuk penilaian karyawan terhadap pemimpin yang terdiri dari 14 item. Format respon menggunakan skala likert 5 poin antara lain: (1) Sangat tidak setuju; (2) Tidak setuju; (3) Netral; (4) Setuju; dan (5) Sangat setuju. Penyekoran dilakukan dengan menjumlahkan poin seluruh item dimana keseluruhan item pada skala ini bersifat *favorable*. Rentang skor pada instrumen antara 14-70. Skor hasil respon partisipan perlu diubah ke makna tertentu, maka dari itu perlu ada sistem penormaan sehingga dapat diinterpretasi oleh pengguna skala (Azwar, 2017). Penyekoran item dalam instrumen yaitu menggunakan acuan norma hipotetik yang disusun oleh peneliti. Hasil pengkategorian dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Interpretasi Skor Instrumen ALI Berdasarkan Norma Hipotetik

Kategori	Norma Kategori	Skor
Rendah	$X < M - 1 \text{ SD}$	$X < 32.67$
Sedang	$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	32.67-51.33
Tinggi	$> M + 1 \text{ SD}$	$> 51.33$

#### *Teknik analisis*

Teknik analisis yang dilakukan yaitu *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mengonfirmasi struktur faktor dari ALI versi Indonesia. Uji CFA menggunakan kriteria fit berdasarkan Hu dan Bentler (1999) yaitu  $CFI > 0,8$ ;  $TLI > 0,95$ ;  $RMSEA < 0,1$ ;  $SRMR < 0,09$ . Uji reliabilitas dilakukan

menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* untuk melihat konsistensi dan keandalan dari instrumen yang telah diadaptasi. Kriteria reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kaidah milik Guilford (1956) dimana suatu instrumen dapat dikategorikan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ( $0,60 < r_{xy} \leq 0,80$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Adaptasi ke dalam bahasa Indonesia*

Berdasarkan hasil *forward translation*, ditemukan beberapa perbedaan antara kedua penerjemah. Perbedaan terjemahan yang cukup mencolok yaitu pada penggunaan terjemahan 'My leader' dimana penerjemah 1 menggunakan istilah 'Pimpinan saya' sedangkan penerjemah 2 menggunakan istilah 'Pemimpin saya'. Peneliti memutuskan menggunakan terjemahan penerjemah 2 yaitu 'pemimpin' karena lebih spesifik dan familiar serta merujuk pada atasan langsung. Selain itu, perbedaan terjemahan juga terdapat pada istilah '*core beliefs*' yang terletak pada dua item. Pada item 3 yaitu, "*My leader asks for ideas that challenge his/her core beliefs.*" Penerjemah 1 menerjemahkan item tersebut menjadi, "Pimpinan saya meminta gagasan-gagasan yang menantang keyakinan intinya." Sementara penerjemah 2 menerjemahkan menjadi, "Pemimpin saya menanyakan ide-ide yang menantang keyakinan utamanya". Perbedaan istilah tersebut juga ditemukan pada item 5 yaitu, "*My leader uses his/ her core beliefs to make decisions.*" Istilah yang diusulkan oleh penerjemah 1 sebenarnya sudah cukup mencerminkan *core beliefs* yang memang berarti 'keyakinan inti atau dasar' tetapi penggunaan kata 'inti' mungkin akan membingungkan partisipan sehingga peneliti memutuskan memakai istilah 'keyakinan utama' dalam terjemahan bahasa Indonesia. Selanjutnya, dilakukan proses sintesis untuk memastikan kata dapat dipahami oleh masyarakat Indonesia. Hasil sintesis diterjemahkan kembali ke dalam bahasa Inggris (*back translation*) dengan melibatkan satu penerjemah yaitu lembaga penerjemah yang ahli. Hasil *back translation* direviu oleh peneliti sebagai manajer proyek. Hasil reviu menunjukkan bahwa hasil adaptasi tidak memiliki perbedaan makna yang mencolok sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan ALI versi Indonesia sama dengan versi asli.

### *Hasil pilot test*

*Pilot test* dilakukan sebagai studi awal untuk menguji keterbacaan dari hasil adaptasi baik instruksi, pernyataan item, dan pilihan respon apakah mudah dipahami oleh target partisipan. Partisipan yang terlibat dalam studi awal *pilot test* sebanyak 16 partisipan yang merupakan karyawan. Terdapat 13 perempuan (81,3%) dan 3 laki-laki (18,8%) dengan rentang usia 18-51 tahun ( $M = 24,4$ ,  $SD = 7,55$ ). Berdasarkan hasil *pilot test*, ditemukan bahwa baik keseluruhan item ALI, instruksi, dan respon skala yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia sudah dapat dipahami oleh target partisipan sehingga tidak perlu dilakukan revisi.

### *Hasil uji lapangan: Confirmatory factor analysis (CFA)*

Uji CFA dilakukan untuk mengonfirmasi model yang paling fit berdasarkan jumlah faktor pada instrumen. Berdasarkan hasil uji CFA, dapat diketahui bahwa instrumen ALI dengan model 4 faktor mendekati fit. Meskipun TLI dan RMSEA tidak memenuhi kriteria (TLI=0,810; RMSEA=0,108); indeks CFI dan SRMR memenuhi kriteria atau fit (CFI=0,852; SRMR=0,066).

Kategori fit disesuaikan dengan kriteria dapat dilihat di Tabel 4. Seluruh item pada skala hasil adaptasi juga memiliki *loading factor* dengan kisaran 0,360-0,772 (lihat Tabel 5).

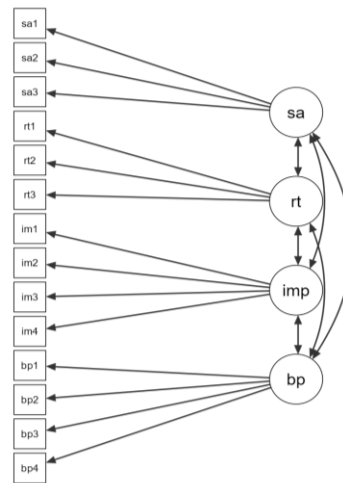
**Tabel 4.** Analisis CFA

	Hasil	Kriteria	Keterangan
CFI	0,852	>0,8	Fit
TLI	0,810	≥0,95	Belum fit
RMSEA	0,108	0,05-0,1	Belum fit
SRMR	0,066	<0,08	Fit

**Tabel 5.** Item Asli dan Final

No	Item Asli	Item Final	Loading Factor
<b>Self-awareness</b>			
4	<i>My leader describes accurately the way that others view his/ her abilities.</i>	Pemimpin saya menjelaskan secara akurat bagaimana orang lain memandang kemampuannya.	0,534
7	<i>My leader shows that he/ she understand his/ her strengths and weaknesses.</i>	Pemimpin saya menunjukkan bahwa dia memahami kekuatan dan kelemahannya.	0,709
11	<i>My leader is clearly aware the of the impact he/ she has on others.</i>	Pemimpin saya menyadari dengan jelas dampak yang dia timbulkan terhadap orang lain.	0,729
<b>Relational Transparency</b>			
1	<i>My leader clearly states what he/ she means.</i>	Pemimpin saya menyatakan maksudnya dengan jelas.	0,698
8	<i>My leader openly shares information with others.</i>	Pemimpin saya terbuka dalam berbagi informasi kepada orang lain.	0,623
12	<i>My leader expresses his/ her ideas and thoughts clearly to others.</i>	Pemimpin saya mengungkapkan ide-ide dan pemikirannya dengan jelas kepada orang lain.	0,757
<b>Internalized Moral Perspective</b>			
2	<i>My leader shows consistency between his/ her beliefs and actions.</i>	Pemimpin saya menunjukkan konsistensi antara keyakinan dan tindakannya.	0,772
5	<i>My leader uses his/ her core beliefs to make decisions.</i>	Pemimpin saya menggunakan keyakinan utamanya untuk mengambil keputusan.	0,411
9	<i>My leader resist pressures on him/ her to do things contrary to his/ her beliefs.</i>	Pemimpin saya menolak tekanan untuk melakukan hal-hal yang bertentangan dengan keyakinannya.	0,392
13	<i>My leader is guided in his/ her actions by internal moral standards.</i>	Pemimpin saya bertindak sesuai standar moral dalam dirinya.	0,653
<b>Balanced Processing</b>			
3	<i>My leader asks for ideas that challenge his/ her core beliefs</i>	Pemimpin saya menanyakan ide-ide yang menantang keyakinan utamanya.	0,360
6	<i>My leader carefully listens to alternative perspectives before reaching a conclusion.</i>	Pemimpin saya mendengarkan perspektif lain dengan cermat sebelum mengambil kesimpulan.	0,661
10	<i>My leader objectively analyzes relevant data before making a decision.</i>	Pemimpin saya menganalisis data yang relevan secara objektif sebelum mengambil keputusan.	0,744
14	<i>My leader encourages others to voice opposing points of view.</i>	Pemimpin saya mendorong orang lain untuk mengemukakan sudut pandang yang berbeda.	0,574

Berdasarkan *path diagram* model 4 faktor dari ALI versi Indonesia, item tersebar pada faktor-faktor dengan baik (lihat Gambar 1.).



**Gambar 1.** Path Diagram ALI Model 4 Faktor

*Hasil uji lapangan: Daya beda item dan reliabilitas*

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas, dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas ALI secara keseluruhan tergolong sangat reliabel yaitu 0,891. Masing-masing dimensi ALI juga dinilai cukup reliabel sesuai kriteria Guilford (1956) dimana nilai reliabilitas berada di atas 0,60. Terkait nilai daya beda tiap item juga dinilai cukup baik yaitu pada rentang 0,326-0,622. Hasil daya beda dan reliabilitas secara rinci dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Daya beda item dan reliabilitas

Dimensi	Item	Daya Beda	Reliabilitas
<i>Self-awareness</i>	4, 7, 11	0,375 – 0,560	0,677
<i>Relational Transparency</i>	1, 8, 12	0,528 – 0,622	0,738
<i>Internalized Moral Perspective</i>	2, 5, 9, 13	0,330 – 0,517	0,640
<i>Balanced Processing</i>	3, 6, 10, 14	0,326 – 0,577	0,676

## DISKUSI

Hasil analisis CFA menunjukkan bahwa ALI versi Indonesia memiliki struktur internal yang cukup baik dengan model 4 faktor mendekati fit. Meski memenuhi fit, indeks CFI dan SRMR ALI versi Indonesia ditemukan lebih rendah daripada hasil uji psikometri yang dilakukan oleh pengembang (Neider & Schriesheim, 2011) dimana nilai CFI dan SRMR yang diperoleh sebesar 0,94 dan 0,038. Reliabilitas keempat dimensi ALI cukup memuaskan dengan kisaran 0,640 hingga 0,738 sehingga memenuhi kriteria Guilford (1956). Namun begitu, jika dibandingkan dengan skala asli (Neider & Schriesheim, 2011), nilai reliabilitas ALI versi Indonesia masih lebih rendah dimanaversi asli memiliki reliabilitas 0,79 hingga 0,85. Terkait hasil daya beda item, keseluruhan skala ALI versi Indonesia memuaskan yaitu berada di kisaran 0,326-0,622. Hal ini didasari oleh Azwar (2009) yang menyatakan bahwa semua aitem minimal 0,30 maka daya bedanya sudah dianggap memuaskan. Keterbatasan penelitian juga perlu diungkapkan di bagian diskusi. Penelitian ini memiliki keterbatasan jumlah dan variasi sampel. Pada penelitian ini, partisipan yang terlibat hanya dari beberapa daerah tertentu di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian di masa depan dalam



pengembangan dan uji psikometrik instrumen ALI versi Indonesia perlu dilakukan dalam konteks yang lebih luas dan jumlah sampel yang lebih banyak. Variasi konteks sampel juga perlu ditentukan secara spesifik seperti bidang pendidikan, bisnis, kesehatan, hingga pemerintahan.

## KESIMPULAN

ALI merupakan instrumen untuk mengukur kepemimpinan otentik melalui persepsi karyawan. Berdasarkan hasil uji psikometrik pada penelitian ini, *Authentic Leadership Inventory* (ALI) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia cukup reliabel yaitu sebesar 0,891. Sementara itu uji CFA menunjukkan nilai psikometri yang sesuai dengan kriteria fit (CFI dan SRMR). Perlu adanya tinjauan dan uji psikometrik lanjutan pada konteks sampel yang lebih meluas di Indonesia terkait ALI. Selain itu, uji psikometrik juga dapat dikaitkan dengan variabel lain untuk mendapatkan hasil pengukuran yang lebih kompleks.

## REFERENSI

- Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan otentik: Jalur menuju kesuksesan organisasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 125-136.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Azwar, S. (2009). Efek seleksi aitem berdasar daya diskriminasi terhadap reliabilitas skor tes. 17(1), 28–32.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Duarte, A. P., Ribeiro, N., Semedo, A. S., & Gomes, D. R. (2021). Authentic leadership and improved individual performance: Affective commitment and individual creativity's sequential mediation. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.675749>
- Fusco, T., O'Riordan, S., & Palmer, S. (2016). Assessing the efficacy of authentic leadership group-coaching. *International Coaching Psychology Review*, 11(2), 118–128. <https://doi.org/10.53841/bpsicpr.2016.11.2.118>
- Gardner, W. L., Cogliser, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. In *Leadership Quarterly* (Vol. 22, Issue 6, pp. 1120–1145). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.007>
- Guilford, J. P. (1956). *Fundamental statistics in Psychology and Education*. New York: Mc Graw-Hill Book Co. Inc.
- Haryokusumo, D. (2016). Pengaruh kepemimpinan autentik pada emosi positif, kepercayaan dan harapan serta dampaknya pada komitmen organisasional. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 02(02), 13–31.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

- 
- Iqbal, S., Farid, T., Ma, J., Khattak, A., & Nurunnabi, M. (2018). The impact of authentic leadership on organizational citizenship behaviours and the mediating role of corporate social responsibility in the banking sector of Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 10(7). <https://doi.org/10.3390/su10072170>
- Khan, S., & Muhammad, B. (2021). Effect of authentic leadership on job satisfaction and employee engagement. <https://www.researchgate.net/publication/349521155>
- Kleynhans, D. J., Heyns, M. M., & Stander, M. W. (2021). Authentic leadership and follower trust in the leader: The effect of precariousness. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1904>
- Kleynhans, D. J., Heyns, M. M., Stander, M. W., & de Beer, L. T. (2022). Authentic leadership, trust (in the leader), and flourishing: Does precariousness matter? *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.798759>
- Luthans, F., & Avolio, B. (2003). Authentic leadership development. In *Positive Organizational Scholarship* (Vol. 241).
- Malik, N., Dhar, R. L., & Handa, S. C. (2016). Authentic leadership and its impact on creativity of nursing staff: A cross sectional questionnaire survey of Indian nurses and their supervisors. *International Journal of Nursing Studies*, 63, 28–36. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.08.004>
- Mansaray, H. E. (2019). The role of leadership style in organisational change management: A literature review. *Journal of Human Resource Management*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20190701.13>
- Mortier, A., & Vlerick, P. (2014). Factorial validity and measurement invariance of the Dutch version of the authentic leadership inventory. *Werkgemeenschap van Onderzoekers in de Arbeids- & Organisationspsychologie, Abstracts*. Presented at the Werkgemeenschap van Onderzoekers in de Arbeids- & Organisationspsychologie, Utrecht, The Netherlands.
- Nasab, A. H., & Afshari, L. (2019). Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(5), 548–560. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0026>
- Neider, L. L., & Schriesheim, C. A. (2011a). The Authentic Leadership Inventory (ALI): Development and empirical tests. *Leadership Quarterly*, 22(6), 1146–1164. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.008>
- Nichols, T. W., & Erakovich, R. (2013). Authentic leadership and implicit theory: A normative form of leadership? *Leadership and Organization Development Journal*, 34(2), 182–195. <https://doi.org/10.1108/01437731311321931>
- Novaes, V. P., Ferreira, M. C., & Gabardo-Martins, L. M. D. (2019). Validity evidences regarding the authentic leadership inventory. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 36. <https://doi.org/10.1590/1982-0275201936e180058>

- 
- Park, E.-M., & Seo, J.-H. (2016). The effect of authentic leadership on organizational effectiveness: The mediating effects of self-efficacy. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(26). <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i26/97401>
- Rukh, L., Shahrukh, H., & Iqbal, K. (2018). Effect of authentic leadership on organisation commitment: Mediating role of job satisfaction. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 07(03). <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000247>
- Semedo, A. S., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2019). Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An empirical study in Cape Verde. *European Business Review*, 31(3), 337–351. <https://doi.org/10.1108/EBR-01-2018-0034>
- Shamir, B., & Eilam, G. (2005). “What’s your story?” A life-stories approach to authentic leadership development. *Leadership Quarterly*, 16(3), 395–417. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.005>
- Subandrio, C. Y., & Kadiyono, A. L. (2021). Figur pemimpin autentik dalam menunjang kreativitas pekerja media di industri televisi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(5), 2118. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i5.2732>
- Umar, J., & Nisa, Y. F. (2020). Uji validitas konstruk dengan cfa dan pelaporannya. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia)*, 9(2), 1–11. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i2.XXXXXX>
- 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*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Wild, D., Grove, A., Martin, M., Eremenco, S., McElroy, S., Verjee-Lorenz, A., & Erikson, P. (2005). Principles of Good Practice for the Translation and Cultural Adaptation Process for Patient-Reported Outcomes (PRO) Measures: Report of the ISPOR Task Force for Translation and Cultural Adaptation Background and Rationale. *Value in Health*, 8(2), 94–103. <http://www.ispor.org>
- Winbaktianur, & Sutono. (2019). Kepemimpinan otentik dalam organisasi. *Jurnal Al-Qalb*, 10(1), 71–78.

### Skala Authentic Leadership Inventory Versi Bahasa Indonesia

**Instruksi:** Harap diperhatikan bahwa istilah 'pemimpin' berarti atasan langsung Anda.

Pilihan jawaban adalah:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No.	Item	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin saya menyatakan maksudnya dengan jelas.					
2.	Pemimpin saya menunjukkan konsistensi antara keyakinan dan tindakannya.					
3.	Pemimpin saya menanyakan ide-ide yang menantang keyakinan utamanya.					
4.	Pemimpin saya menjelaskan secara akurat bagaimana orang lain memandang kemampuannya.					
5.	Pemimpin saya menggunakan keyakinan utamanya untuk mengambil keputusan.					
6.	Pemimpin saya mendengarkan perspektif lain dengan cermat sebelum mengambil kesimpulan.					
7.	Pemimpin saya menunjukkan bahwa dia memahami kekuatan dan kelemahannya.					
8.	Pemimpin saya terbuka dalam berbagi informasi kepada orang lain.					
9.	Pemimpin saya menolak tekanan untuk melakukan hal-hal yang bertentangan dengan keyakinannya.					
10.	Pemimpin saya menganalisis data yang relevan secara objektif sebelum mengambil keputusan.					
11.	Pemimpin saya menyadari dengan jelas dampak yang dia timbulkan terhadap orang lain.					
12.	Pemimpin saya mengungkapkan ide-ide dan pemikirannya dengan jelas kepada orang lain.					
13.	Pemimpin saya bertindak sesuai standar moral dalam dirinya.					
14.	Pemimpin saya mendorong orang lain untuk mengemukakan sudut pandang yang berbeda.					