

## ABSTRAK

Berhadapan dengan dinamika bisnis global yang sangat kompetitif sebuah perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dan berani melakukan perubahan. Selama proses perubahan organisasi pasti akan terjadi gesekan, penolakan, dan hal-hal tidak terduga yang dapat menghalangi tujuan. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang tepat untuk mengatasi halangan-halangan dalam proses perubahan organisasi. Kepemimpinan otentik adalah proses yang menarik dalam konteks organisasi maju yaitu kesadaran diri dan regulasi diri sehingga menghasilkan perilaku positif yang lebih baik jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya. Penelitian ini memperluas penelitian yang ada mengenai konstruk kepemimpinan otentik dengan melakukan uji validitas konstruk alat ukur psikologi kepemimpinan otentik dan melakukan pertanyaan terbuka (*open-ended*) untuk melihat kontekstualitas kepemimpinan otentik di perusahaan profit yang sedang berubah. Subjek pada penelitian ini merupakan karyawan P.T. GMF AeroAsia, Tbk yang telah bekerja minimal 1 tahun. Pengumpul data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan pertanyaan terbuka. Analisis data yang digunakan untuk menguji keempat dimensi *authentic leadership* menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA). Hasil uji model pengukuran *Authentic Leadership* dengan metode CFA menghasilkan nilai kriteria model fit  $RMSEA = 0,076$ ;  $CFI = 0,958$ ; dan  $TLI = 0,910$ . Nilai *factor loading* yang diperoleh setiap indikator bergerak dari angka 0,523 sampai dengan 0,769 dengan menghasilkan sembilan item pernyataan. Berdasarkan analisis kualitatif tematik, jawaban subjek dikategorisasikan ke dalam empat faktor yang berperan bagi pemimpin dalam mempengaruhi anak buahnya

Keyword : Kepemimpinan Autentik, Organisasi, Berubah,

## ABSTRACT

*Faced with the dynamics of a highly competitive global business a company must be able to adjust and dare to make changes. During the process of organizational change there will definitely be friction, rejection, and unexpected things that can hinder the goal. Leadership is one of the right factors to overcome obstacles in the process of organizational change. Authentic leadership is an interesting process in the context of advanced organizations, namely self-awareness and self-regulation so as to produce positive behaviors that are better than other leadership styles. This study extends the existing research on the constructs of authentic leadership by testing the construct validity of authentic leadership psychology measuring instruments and conducting open-ended questions to see the contextuality of authentic leadership in a changing profit company. The subjects in this study were P.T. GMF AeroAsia, Tbk which has worked for at least 1 year. Data are collected in this study used questionnaires and open questions. Analysis of the data used to test the four dimensions of authentic leadership uses confirmatory factor analysis (CFA). The test results of the Authentic Leadership measurement model with the CFA method produce the criteria value of the model fit  $RMSEA = 0.076$ ;  $CFI = 0.958$ ; and  $TLI = 0.910$ . The value of the loading factor obtained by each indicator moves from the numbers 0.523 to 0.769 by producing nine item statements. Based on thematic qualitative analysis, the answers to the subjects are categorized into four factors that play a role for leaders in influencing their subordinates*

Keyword : *Authentic Leadership, Organization, Change*