

## Aunthentic Leadership

### Aura Bahrul Safitri

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: [210211100236@student.trunojoyo.ac.id](mailto:210211100236@student.trunojoyo.ac.id)

### Atika Kharisma Putri

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: [210211100202@student.trunojoyo.ac.id](mailto:210211100202@student.trunojoyo.ac.id)

### Farid Al Farizi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: [210211100200@student.trunojoyo.ac.id](mailto:210211100200@student.trunojoyo.ac.id)

### Mochammad Isa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: [Isa.anshori@trunojoyo.ac.id](mailto:Isa.anshori@trunojoyo.ac.id)

**Abstract.** *The study of leadership includes autnetic leadership. This focuses on the genuineness and authenticity of authentic leadership. Authentic leadership is about authentic leaders and their leadership, as described in this method. In order to understand what authentic leadership is, authentic approaches, authentic components, and authentic variables must first be identified. Although the information used in this study is secondary. Secondary data is information that researchers have gleaned from pre-existing sources or from the findings of studies and documents that have been preserved as research artifacts. The conduct of leaders and followers is positively impacted by authentic leadership style. Although it can happen, genuine development is difficult to construct*

**Keywords:** *Authentic leadership, leadership factors, leadership components, leadership approach*

**Abstrak.** Authnetic leadership merupakan salah satu bagian dari penelitian mengenai kepemimpinan. Hal tersebut, terfokus pada apakah authentic leadership itu autentik dan nyata. Seperti yang dinyatakan pada pendekatan ini, authentic leadership yaitu tentang autentik dari pemimpin dan kepemimpinan mereka. penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui .Apa itu authentic leadership, Apa saja pendekatan autentik, Apa saja komponen autentik, Faktor-faktor apa saja dalam kepemimpinan autentik. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini berjenis data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada atau diambil dari hasil laporan dan dokumen yang ada di objek penelitian gaya kepemimpinan autentik berpengaruh positif, terhadap perilaku pemimpin maupun pengikutnya perkembangan autentik dapat berkembang tetapi membutuhkan waktu yang lama untuk membanggunya.

**Kata kunci:** : Authentic leadership, faktor-faktor kepemimpinan, komponen kepemimpinan, pendekatan kepemimpinan

## **LATAR BELAKANG**

Untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan, ditentukan oleh salah satu faktor yaitu pemimpin. Pemimpin merupakan faktor yang sangat diperlukan guna menyamakan suatu kelompok kerja agar dapat mencapai keberhasilan yang sudah ditentukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan bias dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam menentukan dan mengatur setiap unsur-unsur di dalamnya, dalam suatu kelompok ataupun organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan karyawan yang maksimal. (Indah Arista Putri dkk. "HUBUNGAN ANTARA SIKAP KEPEMIMPINAN DENGAN ETIKA ORGANISASI: SUATU TINJAUAN". Jurnal STISIPOL. Vol.02. No.01, Agustus 2020)

Pentingnya peran seorang pemimpin keberhasilan organisasi mendorong para peneliti dan profesional untuk melanjutkan penelitian mereka gaya kepemimpinan yang paling dikagumi efisien. Bahkan pemimpin organisasi milenium baru dalam menghadapi tantangan internal dan eksternal semakin kompleks dan dinamis. Salah satu gaya kepemimpinan yang sedang disorot adalah kepemimpinan autentik. (Diaz Haryokusumo. "PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK PADA EMOSI POSITIF, KEPERCAYAAN DAN HARAPAN SERTA DAMPAKNYA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL". Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol.02. No.02, Juli 2016)

Kepercayaan adalah salah satu kunci penting yang dikaitkan kepada seorang pemimpin. Jika kepercayaan tidak dimiliki akan berpengaruh pada hasil kinerja dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Dari pernyataan tersebut Salah satunya yaitu kepemimpinan autentik, kepemimpinan autentik berfokus pada apakah kepemimpinan itu autentik dan "nyata", kepemimpinan autentik tetap dalam fase penting. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal: 239)

Menurut (Luthans dan avolio :2003) kepemimpinan yang autentik focus pada pengembangan kapasitas psikologi yang positif dan yang maju yang berdampak pada perilaku pemimpin dan pengikutnya. Penelitian yang sudah dilakukan selama ini menghasilkan pengaruh yang positif pada kinerja organisasi. Pengaruh positif yang terdapat pada

kepemimpinan otentik adalah mengurangi perilaku negative dari pemimpin dan pengikutnya baik dalam kelompok maupun individu juga meningkatkan perilaku positif.

## **KAJIAN TEORITIS**

Menurut Yukl (2013). Pemimpin yaitu proses mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. ( Wanbiaktianur dan Sutono. “Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi”. Jurnal Al-Qalb. Jilid 10, No: 01, Maret 2019). ( Tien Suhartini. “Implementasi Kepemimpinan Otentik dan Person-Organisation Fit serta Hubungannya dengan Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasional Islami”. Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia Vol:10, No: 02, Desember 2020)

Menurut Kartono (2010), kepemimpinan merupakan dan gayanya yang membedakan gaya dan tingkah lakunya yang membedakan dirinya dengan orang lain, yang mempunyai kebiasaan, sifat, kepribadian, watak dan temperamen yang berbeda. (Putra Aditya Setyaki dan Muh Ghifari Farqan. “Kepemimpinan (Leadership) Berkarakter Dalam Kemajuan Organisasi”. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol:8. No:3, 2021). (Hardi Mulyono. “Kepemimpinan (leadership) berbasis karakter dalam peningkatan kualitas pengelolaan perguruan tinggi”. Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora. Vol:3, No:1, 2018)

Menurut Sunarto (2005), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang dipimpin. (Putra Aditya Setyaki dan Muh Ghifari Farqan. “Kepemimpinan (Leadership) Berkarakter Dalam Kemajuan Organisasi”. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol:8. No:3, 2021). (Hardi Mulyono. “Kepemimpinan (leadership) berbasis karakter dalam peningkatan kualitas pengelolaan perguruan tinggi”. Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora. Vol:3, No:1, 2018)

Menurut Jensen dan Luthans (2006) pemimpin yang autentik merupakan kemampuan untuk memproses kapasitas psikologis yang positif dalam konteks perkembangan organisasi yang menghasilkan kesadaran diri dan mengembangkan diri yang lebih positif. ( Wanbiaktianur dan Sutono. “Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi”. Jurnal Al-Qalb. Jilid 10, No: 01, Maret 2019). (Diaz Haryokusumo. “PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK PADA EMOSI POSITIF, KEPERCAYAAN DAN HARAPAN SERTA DAMPAKNYA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL”. Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol:02. No:02, Juli 2016)

Menurut Avolio dan Gardner (2005), mendeskripsikan pemimpin autentik sebagai pemimpin yang memiliki kesadaran diri yang tinggi dalam berfikir serta bertindak dan memiliki keserana tentang nilai moral dirinya dan orang lain. ( Wanbiaktianur dan Sutono. “Kepemimpinan Otentik Dalam Oragnisasi”. Jurnal Al-Qalb. Jilid 10, No: 01, Maret 2019). (Bella Aprilia Fridaus . “PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP WORK ENGAGEMENT MELALUI PSYCHOLOGICAL CAPITAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X PABRIK GULA LESTARI DI NGANJUK”. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol:6, No: 2, 2018)

Menurut walumbwa et al.(2010), menyatakan kepemimpinan autentik adalah bentuk kepemimpinan yang memiliki moral dan etika yang baik sehingga dapat diikuti oleh pengikutnya, pemimpin yang bersikap terbuka sehingga menciptakan hubungan kerja yang transparan dengan pengikutnya.(Bella Aprilia Fridaus . “PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP WORK ENGAGEMENT MELALUI PSYCHOLOGICAL CAPITAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X PABRIK GULA LESTARI DI NGANJUK”. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol:6, No: 2, 2018). (Diaz Haryokusumo. “PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK PADA EMOSI POSITIF, KEPERCAYAAN DAN HARAPAN SERTA DAMPAKNYA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL”. Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol.02. No.02, Juli 2016).

## **METODE PENELITIAN**

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada atau diambil dari hasil laporan dan dokumen yang ada di objek penelitian. Dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan hasil-hasil penelitian sebelumnya seperti buku, artikel, jurnal dan berbagai instansi yang terkait dan yang relevan dengan masalah yang terkait.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi literature, Peneliti mencari data atau variabel yang berupa buku dan juga jurnal-jurnal .Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif. Analisis data kualitatif adalah proses menganalisis, dan menginterpretasikan data non-numerik menjadi sebuah informasi yang tersajikan dalam tulisan. Bersumber dari buku,jurnal dan mengembangkan kata-kata.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Definisi Authentic**

Authnetic leadership merupakan salah satu bagian dari penelitian mengenai leadership. Hal tersebut, terfokus pada apakah itu authentic leadership dan nyata. Seperti yang dinyatakan pada pendekatan ini, authentic leadership yaitu tentang aauthentifitas dari pemimpin dan kepemimpinan mereka. Tak seperti teori yang telah banyak disampaikan dalam buku ini, authentic leadership tetap ada pada fase penting dari suatu pengembangan. Sebagai hasilnya, leadership perlu lebih dipertimbangkan. Hal itu, akan memungkinkan terjadinya perubahan pada saat penelitian tentang teori ini diterbitkan. kepemimpinan autentik dapat ditunjukkan dengan kesadaran diri pemimpin, keterbukaan, dan kejelasan perilaku. berbagai riset empiris yang sudah dilakukan sebelumnya sudah menunjukkan bagaimana keahlian pemimpin autentik memberikan pengaruh positif. ( Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 239), (Diaz Haryokusumo. “PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK PADA EMOSI POSITIF, KEPERCAYAAN DAN HARAPAN SERTA DAMPAKNYA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL”. Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol:02. No:02, Juli 2016)

Pada masa saat ini, kejadian-kejadian yang terjadi pada masyarakat telah menimbulkan permintaan yang cukup besar untuk authentic leadership. Kerusakan yang diakibatkan oleh serangan teroris pada tanggal 09 September 2001, masalah di perusahaan seperti WolrdCom dan Enron, sehingga menimbulkan kegagalan besar dalam industri perbankan. Telah memberikan dampak ketakutan dan ketidakpastian. Beberapa dikalangan masyarakat merasa khawatir dan tidak aman dengan yang sedang terjadi dilingkungan sekitar. Sebagai hasilnya, mereka harus dengan authentic leadership itu. Yang dapat dipercaya dengan pemimpin yang jujur dan bagus. Tuntutan orang-orang pada kepemimpinan yang dapat dipercaya, dengan membuat kajian tentang authentic leadership menjadi sangat penting dan diperlukan. kepemimpinan autentik menekankan pada suatu proses membangun legitimasi pemimpin melalui hubungan yang jujur dan menghargai masukkan, kepemimpinan autentik sebagai pola perilaku pemimpin yang menuju pada kapasitas psikologi yang positif. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 240). (Diaz Haryokusumo. “PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK PADA EMOSI POSITIF, KEPERCAYAAN DAN HARAPAN SERTA DAMPAKNYA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL”. Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol:02. No:02, Juli 2016)

Salah satu dari sudut pandang adalah perspektif antarpribadi, yang berfokus pada suatu pemimpin dan yang sedang terjadi pada diri pemimpin. Hal tersebut melibatkan pengetahuan diri, pengaturan diri serta konsep diri pemimpin. Shamir dan Eilam (2005) menyatakan pendekatan antarpribadi bahwa pemimpin yang *authentic* dapat menampilkan jiwa kepemimpinannya yang asli, memimpin dengan autentisitas hati dan asli bukan palsu, sebagai hal terpenting untuk pengembangan pemimpin yang autentik. (Northouse, Peter G. *kepemimpinan: teori dan praktik*. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 240). (Diaz Haryokusumo. “PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK PADA EMOSI POSITIF, KEPERCAYAAN DAN HARAPAN SERTA DAMPAKNYA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL”. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol:02. No:02, Juli 2016)

Adapun cara kedua dalam mendefinisikan *authentic leadership* yaitu sebagai suatu proses antarpribadi. Perspektif mendeskripsikan *authentic leadership* sebagai sesuatu yang bersifat antarpribadi, yang diciptakan oleh pemimpin serta pengikut secara bersama (Eagly, 2005). Hal ini tidak dihasilkan dari upaya pemimpin itu sendiri, tetapi juga dari respons pengikut. Beberapa autentisitas muncul dari interaksi antar pemimpin dan pengikut. Hal tersebut, menimbulkan sebuah proses timbal balik karena pemimpin mempengaruhi pengikut sehingga pengikut tersebut terpengaruhi. untuk membangun kredibilitas dan mendapatkan kepercayaan dari bawahan dengan memfasilitasi perbedaan cara pandang serta membuat jaringan kerjasama dengan bawahan, dan dengan cara itu bawahan melihat atasannya sebagai pemimpin yang autentik. (Northouse, Peter G. *kepemimpinan: teori dan praktik*. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013 hal 240). (Diaz Haryokusumo. “PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK PADA EMOSI POSITIF, KEPERCAYAAN DAN HARAPAN SERTA DAMPAKNYA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL”. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol:02. No:02, Juli 2016)

Akhirnya, *authentic leadership* dapat didefinisikan dari perspektif perkembangan yang telah dijelaskan dalam karya Avolio dan rekannya (Avolio & Gardner, 2005; Gardner, Avolio, & Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008). Dalam perspektif ini, yang mendasari pada pendekatan untuk *authentic leadership* yang dibicarakan pada bagian selanjutnya, untuk melihat *authentic leadership* sebagai sesuatu yang dapat didorong pada diri pemimpin, bukan seperti sifat yang pasti. *Authentic leadership* yang berkembang pada diri manusia selama hidupnya dan dapat dipicu oleh peristiwa besar dalam hidupnya, seperti penyakit yang parah atau karier baru. Yukl (2015) menyatakan bahwa pemimpin autentik yaitu memotivasi mereka sendiri untuk melakukan apa benar dan adil bagi pengikut, menciptakan

jenis hubungan dengan pengikut yang merasa saling percaya yang tinggi, komunikasi terbuka dan jujur, memiliki tujuan bersama yang bernilai positif. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 240). (Wanbiaktianur dan Sutono. “Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi”. Jurnal Al-Qalb. Jilid 10, No: 01, Maret 2019)

## B. Pendekatan Autentik

### 1. Pendekatan Praktif

Pendekatan kepemimpinan authentic dari Robert Terry (1993), dan

Pendekatan kepemimpinan autentik dari Bill George (2003).

Dari masing-masing pendekatan ini mempunyai perspektif unik tentang cara bagaimana authentic leadership.

### 2. Pendekatan authentic leadership dari Robert Terry.

Pendekatan Terry untuk authentic leadership berorientasi pada praktik. Hal tersebut, memanfaatkan rumusan atau panduan “bagaimana melakukan” kepemimpinan. Pada intinya, pendekatan Terry berpusat pada suatu tindakan. Hal itu, terjadi ketika pemimpin, tim kepemimpinan, atau organisasi dalam kondisi tertentu, Pemimpin seharusnya berusaha melakukan hal yang benar. Mencatat bahwa pemimpin authentic yang secara alami terbuka dan jujur pada diri mereka sendiri memiliki tindakan yang sejalan dengan kata-kata mereka. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 241) (IDEB – Vol. 2, No. 2, Agustus 2021)

Dengan ini dalam suatu situasi apapun kepemimpinan diperlukan, Terry mengatakan bahwa pertanyaan inti dari kepemimpinan harus dibicarakan. Yang pertama, apa benar terjadi? Kedua, apa yang akan dilakukan dengan adanya hal itu? Authentic leadership melibatkan suatu upaya untuk menjawab dengan benar pertanyaan itu. Hal ini juga mengetahui dan melakukan apa yang “benar” dalam diri anda sebagai (autentisitas), di dalam lingkungan anda, dan di dunia. Tantangan pemimpin adalah saat membedakan tindakan yang autentik dan tidak autentik, kecuali pemimpin mengetahui apa yang sungguh-sungguh terjadi, tindakan ini tidak akan cocok dan memiliki akibat serius lainnya. Robert Terry mengembangkan pendekatan praktis untuk pemimpin autentik. Pendekatan ini berpusat pada tindakan para pemimpin, tim kepemimpinan, atau bahkan organisasi untuk mengatasi masalah tertentu terlebih lagi, (Northouse, Peter G.

kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 241) (IDEB – Vol. 2, No. 2, agustus 2021)

Terry menumbuhkan roda yang berbentuk tindakan yang autentik untuk membantu memperkirakan dan membicarakan masalah yang terkait mendasari dalam lingkungan roda itu yang memiliki enam komponen: disuatu bagian atas roda ada suatu makna, yang mengarah pada misi, dan kekuatan. Ada juga dibawah roda, yang sesuai dengan putaran arah jarum jam, struktur, sumber daya, dan eksistensi. Hal tersebut mempunyai pusat dari roda yang disebut kepuasan dan gambaran pemenuhan proses. Dan juga untuk menjawab sebuah pertanyaan yang diajukan oleh Terry, ada dua langkah yang dibutuhkan. (1) menemukan masalah pada roda diagnostik, dan (2) secara strategis memilih respons yang tepat untuk masalah itu. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 241) (IDEB – Vol. 2, No. 2, agustus 2021)

Ada beberapa langkah yaitu yang pertama, menemukan solusi masalah, dilakukan untuk melakukan suatu penilaian kepada karyawan dan kekhawatiran karyawan. Dengan berdasarkan nilai ini, pemimpin mengidentifikasi diroda penindakan masalah yang sebenarnya dari lingkungan tersebut. Ada sebuah contoh yaitu apabila karyawan membuat komentar seperti, “kami tampaknya tersesat “ atau “tidak ada yang peduli disekitar sini”, kekhawatiran mereka akan diperkirakan untuk sebagai masalah yang mengenai dengan misi. Dan apabila karyawan mengatakan sesuatu seperti “ kami benar-benar bekerja keras” atau “kami tidak mungkin bisa melakukan apa yang mereka minta,” mereka juga bisa di perkirakan sebagai masalah sumber daya pada roda. Dengan itu sangat banyak masalah yang mungkin muncul di dalam kalangan dan lingkungan. ( Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 242) (IDEB – Vol. 2, No. 2, agustus 2021)

Langkah yang kedua yaitu memilih respons yang terjadi tepat untuk masalah itu, hal itu juga dapat dilakukan dengan mempergunakan roda tindakan yang authentic. Tetapi, pada sebuah fase pembentukan dari roda ini digunakan dengan cara yang sangat ketat, untuk memberi saran pada serangkaian tindakan tersebut. Setelah itu masalah di temukan, roda yang digunakan untuk mendukung pemimpin mempelajari penjelasan untuk masalah dan kemudian memilih respons dengan mendasarkan informasi. Pemimpin diharapkan memberi perhatian pada misi di lingkungan sekitar dengan bertujuan dan sasaran orang yang terikat didalamnya demikian juga apabila karyawan mengajukan pertanyaan tentang arti sebuah program tersebut, pemimpin mungkin ingin bertujuan pada eksistensi karna kekepedulian mereka tentang sejarah dan

identitas yang mendorong program tersebut. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 242)

(IDEB – Vol. 2, No. 2, agustus 2021)

Dengan menggunakan roda tindakan yang autentik sebagai pandangan, pemimpin yang autentik yang mungkin mengarah pada konflik yang mengarah pada kebijakan tentang penggunaan dana, pemilihan anggota tim, atau orang tua. Dari inti tersebut roda tindakan yang autentik adalah perlatan diagnostik visual untuk membantu pemimpin yang menemtukan pada sebuah masalah. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013). (IDEB – Vol. 2, No. 2, agustus 2021)

### 3. Pendekatan kepemimpinan autentik dari Bill George

Walaupun roda tindakan yang autentik dari Terry fokus pada bidang masalah, pendekan pada kepemimpinan autentik dari George (2003, George & sims, 2007) fokus pada karakteristik pada pemimpin yang autentik, George membentuk dalam cara praktis, karakteristik penting lebih dari kepemimpinan autentik yang bagaimana individu bisa mengembangkan suatu karakter apabila ingin menjadi pemimpin yang autentik. Terlebih lagi , pada tahun 2003, Bill George mengembangkan model dasar berdasarkan dimensi dan karakteristik pemimpin otentik. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 242) (IDEB – Vol. 2, No. 2, agustus 2021)

Model ini memiliki dua bagian di mana bagian dalam berisi dimensi dan bagian luar berisi karakteristik terkait masing masing dimensi. Terdapat lima dimensi yang meliputi; mengejar pemahaman tujuan, sangat percaya pada nilai-nilai, berperilaku dengan hati, membangun hubungan berdasarkan kepercayaan, dan menunjukkan disiplin diri (George, 2003) Pemimpin autentik memahami nilai mereka dan sifat perilaku terhadap orang lain berdasarkan pada nilai. Pemimpin yang autentik tidak melanggar nilai mereka sendiri, tetapi mereka menggunakan situasi tersebut buat memperkuat nilai mereka. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 242). (IDEB – Vol. 2, No. 2, agustus 2021)

Intinya, pendekatan kepemimpinan autentik dari George memperhatikan lima ciri penting tentang kepemimpinan yang autentik.

#### 4. Pendekatan Teoretis

Biarpun masih tahap awal perkembangan, teori kepemimpinan autentik muncul dalam ilmu sosial. Didalam bagian ini kami menemukan komponen dasar dari kepemimpinan autentik dan mendeskripsikan bagaimana hal ini saling mengikat. Teori kepemimpinan unik karena menyangkut kualitas relasi yang berbeda antara atasan dan bawahannya. Pemimpin dan bawahannya dapat memiliki pengaruh positif bagi individu, kelompok lingkup organisasi (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 247) (Syahporter Daud dan Agus Seswandi. “ Mekanisme Kualitas Interaksi dalam hubungan kepemimpinan autentik dengan komitmen afektif pegawai”. JURNAL KOMUNITAS Sains Manajemen Vol:1, No:1 februari 2022

#### 5. Latar belakang untuk pendekatan teoretis.

Biarpun minat orang-orang dalam autentitas mungkin sudah dari lama, penelitian tentang kepemimpinan autentik masih sangat baru, dengan artikel muncul pertama kali pada tahun 2003.

Minat dalam kepemimpinan autentik meningkat selama terjadi kekacauan di masyarakat dan ketidak stabilan di AS. Hal tersebut peneliti merasakan kebutuhan untuk memperluas karya Bass (1990) serta Bass dan Steidlmeier (1999) tentang suatu arti kepemimpinan transformasional yang autentik. Suatu tantangan utama yang dihadapi peneliti dalam membentuk teori yaitu untuk memperjelaskan konsep dan memberitahu karakternya. Dengan adanya perspektif moral yang yang digunakan, pembuatan informasi yang seimbang serta transparansi hubungan pada sisi pemimpin yang bekerja. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013hal 247). (Syahporter Daud dan Agus Seswandi. “ Mekanisme Kualitas Interaksi dalam hubungan kepemimpinan autentik dengan komitmen afektif pegawai”. JURNAL KOMUNITAS Sains Manajemen Vol:1, No:1 februari 2022)

#### C. Komponen kepemimpinan otentik

Menurut (Walumbwa serta rekannya:2008) kita dapat mrrmperdalam pemahaman tentang kepemimpinan aotentik, terdapat empat komponen dasar dalam kepemimpinan aotentik yaitu:pemahaman diri, prespektif moral yang digunakan, pengolahan yang seimbang dan tranparansi hubungan.

- Pemahaman Diri

Menurut (Kernis:2013) pemahaman diri mengacu pada pandangan individu tentang seorang pemimpin. Pemahaman diri bukan proses dari akhir dimana pribadi memahami diri mereka masing-masing, termasuk memahami kekurangan dan kelebihan yang mereka miliki, serta pengaruh yang mereka miliki kepada orang lain. Pemahaman diri mencakup gambaran pada inti diri, identitas, emosi, motivasi dan tujuan diri, serta mulai mengerti dan mempercayai perasaan diri sendiri ditingkatkan paling dalam. Menurut (Gardner et al., 2005) orang lain dapat melihat seorang pemimpin dengan pemahaman diri yang lebih besar sebagai lebih autentik. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 248). Cara seseorang melihat dan memahami dirinya dari waktu ke waktu. Selain itu, pahami manfaat dan ruang dari ruang khusus. Ini termasuk memahami diri sendiri dari sudut pandang orang lain (Kernis, 2003). Misalnya, seorang manajer mengerti bahwa beberapa kata dan tindakan dapat mempengaruhi orang lain. (Wanbiaktianur dan Sutono. "Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi". Jurnal Al-Qalb. Jilid 10, No: 01, Maret 2019)

- Perspektif moral yang digunakan

Perspektif moral yang digunakan mengacu pada proses penataan diri dimana pribadi standard dan nilai moral dalam diri sendiri untuk memandu perilaku mereka, tidak untuk di control oleh orang luar. Ini merupakan proses penataan diri karena orang dapat mengontrol ketika orang membiarkan diri mereka dipengaruhi oleh orang lain. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 248). Perspektif moral internal (internal moral perspective) merupakan gambaran dari bawahan dalam kaitannya dengan internalisasi dan pengaturan diri, yaitu ketika atasan membuat keputusan, keputusan tersebut sesuai dengan pengaturan diri atau tidak bertentangan dengan nilai-nilai moral yang dianutnya. Misalnya seorang manajer yang mengambil alih Keputusan berdasarkan nilai moral/etis yang telah ditentukan sebelumnya (Ryan & Deci, 2003). Misalnya, seorang manajer mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai yang diyakininya. (Wanbiaktianur dan Sutono. "Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi". Jurnal Al-Qalb. Jilid 10, No: 01, Maret 2019)

- Pengolahan yang seimbang

Merupakan tingkah laku yang mengatur diri sendiri. Hal itu mengacu pada kemampuan pribadi untuk penjabaran informasi secara objektif dan meninjau pendapat orang lain sebelum membuat keputusan. Artinya hal itu menjauhi perbedaan masalah dan tetap tidak subjektif. Penyusunan yang seimbang termasuk memahami perspektif yang berbeda dari orang-orang yang tidak sepeham dengan kita dan meninjau secara penuh posisi mereka sebelum kita mengambil keputusan. Pemimpin dengan pengorganisasian yang seimbang dilihat sebagai orang yang autentik karena mereka terbuka dengan sudut pandang mereka sendiri tapi juga objektif dalam meninjau sudut pandang orang lain. (Northouse, Peter G. *kepemimpinan: teori dan praktik*. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 249). Menunjukkan seorang pemimpin yang menganalisis segala sesuatu secara objektif informasi dan data yang ada penting sebelum mengambil keputusan. Misalnya manajer kapan pun dia mau melihat keputusan perspektif yang berbeda pula Pertama menganalisis data yang berbeda sebelumnya (Gardner, Avolio, Luthans et al., 2005). Misalnya, administrator ingin Perhatikan sudut-sudutnya di depan pemandangan lain Mengambil keputusan. (Wanbiaktianur dan Sutono. "Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi". *Jurnal Al-Qalb*. Jilid 10, No: 01, Maret 2019)

- Transparansi hubungan

Mengacu pada sikap apa adanya, jujur, dan terbuka dalam mempresentasikan diri sendiri kepada orang lain. Ini merupakan pengendalian diri karena individu bisa mengendalikan transparansi mereka dengan orang lain. Hubungan transparansi data terjadi ketika pribadi membagi perasaan paling dalam, dan keergantungan pada orang lain dengan cara yang tepat (Kernis, 2003). Hal itu melingkupi sebuah kejadian saat pribadi menampilkan aspek positif dan negatif dari diri sendiri kepada orang lain. (Northouse, Peter G. *kepemimpinan: teori dan praktik*. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 249). persepsi perilaku pengikut seorang pemimpin yang menampilkan dirinya—dalam interaksi asli orang lain, tidak ada citra diri atau distorsi diri. Misalnya a Pemimpin menunjukkan kualitas mereka—asli dan tanpa imajinasi untuk tujuan pencitraan (Kernis, 2003). Misalnya, manajer mengakui kesalahan yang dibuatnya. (Wanbiaktianur dan Sutono. "Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi". *Jurnal Al-Qalb*. Jilid 10, No: 01, Maret 2019)

-Kapasitas psikologis yang positif yang saling terkait

1. Keyakinan
2. Harapan
3. Optimisme
4. Keuletan

Sumber: Tabel 11,1 (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 250)

Intinya, transparansi hubungan merupakan membangun hubungan bersama orang lain dengan berkomunikasi secara terbuka dan apa adanya.

#### D. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan autentik:

Terdapat faktor lain yaitu kapasitas psikologis yang positif. Interpretasi moral, dan peristiwa hidup yang penting.

Kapasitas psikologis yang positif

1. Terdapat empat karakter psikologis positif utama yang dapat memberi pengaruh pada kepemimpinan autentik yaitu, keyakinan, harapan, optimism, dan keuletan. didapat dari bidang psikologis positif dan perilaku organisasi positif (Luthans dan Avolio, 2003). Karakter positif dapat mempengaruhi atau mengoptimalkan komponen kepemimpinan autentik yang dibicarakan di segem sebelumnya. Dari sifat yang kita miliki masing-masing memiliki ciri-ciri seperti sifat seperti situasi (situasional).
- Keyakinan mengacu pada nilai diri: kita memiliki keyakinan bahwa lebih termotivasi untuk lebih sukses, ulet saat masalah muncul, dan menerima challenge (Bandura, 1997; Luthans & Avolio, 2003). Kepercayaan merupakan hubungan sehat yang dan saling mendukung yang didalamnya terdapat suatu komitmen untuk mencapai tujuan tertentu. (Diaz Haryokusumo. "PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK PADA EMOSI POSITIF, KEPERCAYAAN DAN HARAPAN SERTA DAMPAKNYA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL". Jurnal Bisnis Darmajaya. Vol: 02. No:02, Juli 2016)
- Harapan merupakan keadaan motivasi yang positif didasarkan pada ketekunan dan keyakinan dalam tujuan mereka. . (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan

praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 250).Harapan merupakan cara menentukan seseorang dalam mencapai sesuatu dan kemampuan dalam melihat tindakan alternatif dalam mencapai suatu tujuan. (Diaz Haryokusumo.“PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK PADA EMOSI POSITIF, KEPERCAYAAN DAN HARAPAN SERTA DAMPAKNYA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL”. Jurnal Bisnis Darmajaya. Vol: 02. No:02, Juli 2016)

- Optimisme mengacu pada proses psikologis dalam melihat situasi dari prespektif dan memiliki harapan yang disukai tentang masa depan. Mempin desngan optimisme merasa positif dengan kompetensi mereka dan hasil yang dapat mereka capai. Kehidupan dengan rasa berkelimpahan, bukan kurang saat mereka menjalaninya (covey,1990). kuat. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 250). Optimisme merupakan Adanya pandangan positif mengenai masa depan serta memiliki kepercayaan terhadap pemikiran positif kedepannya. (Bella Aprilia Fridaus . “PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP WORK ENGAGEMENT MELALUI PSYCHOLOGICAL CAPITAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X PABRIK GULA LESTARI DI NGANJUK”. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol:6, No: 2, 2018)
- Keuletan merupakan daya tamping untuk pulih diri dan menyesuaikan pada situasi yang tidak menyenangkan. Hal ini mencakup semua kemampuan untuk beradaptasi secara positif. Selama masa masa yang tidak mudah.orang ulet mampu membangkitkan dari masa sulit untuk menjadi lebih kuat. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 250). Keuletan merupakan kemampuan seseorang dalam menghdapi tantangan dan kesulitan sehinhga tidak mudah menyerah dalam bekerja dan selalu bertanggung jawab pada pekerjaanya. (Bella Aprilia Fridaus . PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK TERHADAP WORK ENGAGEMENT MELALUI PSYCHOLOGICAL CAPITAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X PABRIK GULA LESTARI DI NGANJUK. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol:6, No: 2, 2018)

## 2. Interpretasi moral

Interpretasi moral merupakan kapasitas yang etis tentang suatu masalah yang benar atau salah, bagus atau buruk. Mengembangkan keterampilan moral adalah proses seumur hidup. Tataran interpretasi moral lebih merupakan interpretasi terhadap perbedaan individu dan mempersatukan individu menuju tujuan bersama. Karena perawakan mereka, pemimpin otentik dapat membuat keputusan di luar apa yang dapat dilakukan oleh pemimpin altruistik dan membuat penilaian yang melayani kepentingan kelompok, organisasi, atau komunitas yang lebih besar. Kapasitas interpretasi moral juga memungkinkan para pemimpin otentik untuk menggunakan kapasitas ini untuk mempromosikan keadilan dan mencapai apa yang benar bagi masyarakat. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 251). (Tien Suhartini. "Implementasi Kepemimpinan Otentik dan Person-Organisation Fit serta Hubungannya dengan Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasional Islami". Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia. Vol: 10, No:2, 2020)

## 3. peristiwa penting dalam hidup

Faktor terakhir yang terkait dengan kepemimpinan sejati adalah peristiwa penting dalam hidup. Milestones adalah peristiwa yang membentuk kehidupan masyarakat. Ini bisa berupa peristiwa penting, seperti promosi tak terduga, memiliki anak, atau membaca buku penting; atau itu bisa berupa peristiwa negatif, seperti diagnosis kanker, audit tahunan yang negatif, atau kehilangan orang yang dicintai. Peristiwa besar dalam hidup bertindak sebagai katalis untuk perubahan. Shamir dan Eilam (2005) mengatakan bahwa kepemimpinan otentik tergantung pada pemikiran orang dalam kaitannya dengan pengalaman hidup mereka. Ketika para pemimpin berbagi kehidupan mereka, mereka mendapatkan lebih banyak kesadaran diri, belajar lebih banyak tentang siapa mereka, dan lebih memahami peran mereka. Dengan memahami pengalaman hidup mereka, para pemimpin menjadi lebih otentik.

Peristiwa hidup yang penting berkontribusi pada pengembangan kepribadian dan menjadikan mereka pemimpin yang lebih kuat (Luthans & Avolio, 2003) Seiring berkembangnya teori kepemimpinan autentik, faktor-faktor lain yang memengaruhi proses dapat diidentifikasi. Namun, sejauh ini, kemampuan mental positif, kemampuan interpretasi dinding, dan peristiwa hidup yang signifikan telah diidentifikasi sebagai faktor penting dalam kemampuan menjadi pemimpin yang autentik. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 251)

### E. Bagaimana Teori Kepemimpinan Autentik Berfungsi

Kepemimpinan autentik memiliki dua sudut pandang yaitu praktis dan teoritis. Tapi dua sudut pandang memberi gambaran yang beda tentang cara kepemimpinan autentik berfungsi. Pendekatan praktis memberi anjuran tentang bagaimana mengembangkan kepemimpinan autentik. Contoh pendekatan (Terry:1993) mengemukakan pemimpin harus memberi batasan masalah dengan mempertanyakan apa yang sebenarnya terjadi saat situasi tertentu. Fungsi kepemimpinan autentik saat pemimpin dan pengikut datang bersama untuk mengartikan kekhawatiran “nyata” mereka dan memastikan “hal yang benar” untuk dilakukan dengan hal itu. Kepemimpinan autentik mencoba untuk memastikan apakah yang benar-benar baik bagi pemimpin, pengikut, dan organisasi

Proses kepemimpinan autentik berfungsi berbeda dengan menggunakan pendekatan (George:2003). Berpusat pada lima karakteristik, pemimpin harusnya dapat berkembang menjadi pemimpin yang autentik. Secara lebih detail, George mengemukakan bahwa pemimpin harus lebih fokus, berpusat pada nilai, interaktif, disiplin diri, dan simpati. Lima karakter ini menunjukkan lebih jelas inti dari kepemimpinan autentik. Menurut Walumbwa, Wang, Wang, Schaubroeck dan Avolio (2018) secara keseluruhan temuan mereka membuktikan ketika banyak pemimpin yang dipandang sebagai pemimpin yang autentik, semakin banyak pengikut yang akan membelanya. Merasa menguatkan, terlibat dalam peran pekerjaan, dan memperlihatkan perilaku organisasional yang peduli kepada masyarakat

Kepemimpinan autentik merupakan proses kompleks yang mengutamakan pengembangan diri yang membantu pemimpin agar dianggap sebagai dapat dipercaya dan dapat diandalkan oleh para pengikut. Mengembangkan karakter dan menerapkan kebaikan saat melayani orang lain merupakan tugas seorang pemimpin. (Northouse, Peter G. *kepemimpinan: teori dan praktik*. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 252)

### F. Kekuatan

Pada tahap awal pengembangan, kepemimpinan autentik memiliki sejumlah kekuatan. Memenuhi kebutuhan yang diutarakan untuk kepemimpinan yang dipercaya di masyarakat. Kepemimpinan autentik membantu untuk mengisi kekosongan dan dapat memberikan jawaban kepada orang-orang yang mencari kepemimpinan yang kuat dan bagus dalam dunia yang tidak tentu.

Memberi panduan yang luas bagi individu yang ingin menjadi pemimpin yang autentik.

Terry (1993) mengemukakan agar dapat menjadi autentik, seorang pemimpin perlu bekerja dengan pengikut untuk mengetahui apa yang terjadi pada saat tertentu dan merundingkan hal itu.

Sama halnya dengan kepemimpinan transformasional dan yang melayaninya, pemimpin yang autentik memiliki dimensi moral dan jelas. Pemimpin yang autentik mengenali nilai mereka sendiri, meletakkan kebutuhan pengikut di atas kebutuhannya sendiri, dan bekerja sama dengan pengikutnya untuk menggabungkan kepentingan mereka dalam rangka mewujudkan kebaikan bersama yang lebih besar.

Menekankan bahwa nilai dan perilaku yang autentik bisa dikembangkan dalam diri pemimpin dari waktu ke waktu. Luthans dan Avolio (2003) mengemukakan pemimpin dapat belajar untuk mengembangkan kapasitas psikologis yang positif seperti keyakinan, harapan, optimisme, dan ketahanan, serta dapat menggunakan hal ini agar dapat menciptakan iklim organisasi yang positif. Mereka mengungkapkan bahwa banyak cara yang dapat dipelajari pemimpin untuk menjadi pemimpin autentik yang baik sepanjang hidup.

Finally, kepemimpinan autentik dapat diukur dengan menggunakan kuisioner kepemimpinan autentik ALQ. Ketika penelitian bergerak maju agar membenahi teori kepemimpinan autentik memiliki instrument yang memiliki reputasi dan berbasis teori dari konsep ini sangat penting. Dapat digunakan untuk mengukur kepemimpinan autentik pada penelitian nanti. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 253)

#### G. kritik

Kepemimpinan autentik tetap ada dalam tahap pengembangan yang penting:

konsep dan ide yang ditampilkan dipendekatan praktis, rusnyatidak terbukti penuh (Georgr, 2003; Terr, 1993). Tanpa dukungan penelitian, ide yang ditampilkan dalam pendekatan praktis seharusnya diperlukan dengan hati-hati sebagai penjelasan proses kepemimpinan autentik.

Kedua, tuntunan moral kepemimpinan otentik belum sepenuhnya dijelaskan.

Ketiga, peneliti mempertanyakan apakah keterampilan psikologis harus dimasukkan sebagai bagian dari kepemimpinan autentik. Pada tahap ini, diperlukan klarifikasi lebih lanjut dalam peningkatan penelitian kepemimpinan autentik .

Pada akhirnya, tidak jelas bagaimana kepemimpinan otentik mengarah pada hasil organisasi yang positif. Karena ini adalah bidang penelitian baru, diharapkan tidak banyak data tentang hasil yang tersedia, tetapi data ini diperlukan untuk menguji validitas teori. Sementara kepemimpinan autentik secara intrinsik menarik, masih banyak pertanyaan mengenai apakah pendekatan ini efektif dalam konteksnya dan apakah kepemimpinan autentik memberikan hasil yang berguna atau tidak. (Northouse, Peter G. *kepemimpinan: teori dan praktik*. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 254)

#### H. Penerapan

Meskipun kurangnya penelitian intervensi, ada tema umum dalam kepemimpinan otentik yang dapat diterapkan pada pengaturan organisasi atau pedagogis. Tema umum untuk semua formulasi kepemimpinan otentik adalah bahwa orang memiliki kemampuan untuk belajar menjadi pemimpin otentik. Dalam karya asli mereka tentang kepemimpinan yang melayani, Luthans dan Avolio (2003) menciptakan model pengembangan kepemimpinan yang otentik. Mereka berpendapat bahwa itu adalah proses pembelajaran seumur hidup dan menyatakan bahwa kepemimpinan yang melayani adalah proses yang dapat dikembangkan dari waktu ke waktu. Hal ini menunjukkan bahwa departemen SDM dapat mendorong perilaku kepemimpinan yang otentik pada karyawan yang dipromosikan ke posisi kepemimpinan. Tema lain yang berlaku untuk organisasi adalah tujuan akhir dari kepemimpinan otentik, yang berjuang untuk melakukan "hal yang benar", jujur dengan diri sendiri dan orang lain, dan bekerja untuk kebaikan bersama. Pada akhirnya, kepemimpinan autentik dibentuk dan diubah oleh peristiwa besar dalam hidup yang dapat bertindak sebagai pemicu untuk autentisitas yang lebih besar. Peka terhadap peristiwa-peristiwa ini dan menggunakannya sebagai batu loncatan menuju pertumbuhan dapat menjadi penting bagi banyak orang yang tertarik untuk menjadi pemimpin yang lebih autentik. (Northouse, Peter G. *kepemimpinan: teori dan praktik*. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 255)

#### I. Instrumen Kepemimpinan

Meski masih dalam pengembangan, Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) telah dibuat oleh Walumbwa dkk (2008). Tujuan dari penyelidikan ini adalah untuk memeriksa dan menunjukkan asumsi kepemimpinan otentik. Ini adalah alat 16 kalimat untuk penggunaan yang stabil, penggunaan yang seimbang, dan transparansi hubungan. Mengukur empat elemen kepemimpinan otentik: Walumbwa dan rekan (2008) mengkonfirmasi dimensi instrumen dengan mengenali citra diri, dimensi perspektif instrumen dan asosiasi positifnya berdasarkan

sampel dari China, Kenya, dan Amerika Serikat. Akuntabilitas, tanggung jawab sosial organisasi, komitmen dan kepuasan organisasi terhadap supervisor dan kinerja. (Northouse, Peter G. kepemimpinan: teori dan praktik. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013, hal 264). (Syahporter Daud dan Agus Seswandi. “ Mekanisme Kualitas Interaksi dalam hubungan kepemimpinan autentik dengan komitmen afektif pegawai”. Jurnal Komunitas Sains Manajemen Vol:1, No:1 februari 2022)

## J. Karakteristik Kepemimpinan Autentik

### 1. Authentic leaders are self-aware and genuine.

Pemimpin autentik merupakan personal yang menyadari dirinya melalui kesadarannya. Mereka tahu kelebihan dan kekurangan diri mereka sendiri dan emosi mereka. Mereka juga tidak berperilaku berbeda dalam keadaan yang berbeda, yaitu mereka menjadi diri mereka sendiri di depan para pengikutnya. Mereka juga tidak takut terlihat lemah dengan mengakui kesalahan dan kegagalannya.

### 2. Authentic leaders are mission driven and focused on results.

Anda dapat memprioritaskan tugas untuk mencapai tujuan publik atau organisasi sebelum tujuan pribadi. Mereka melakukan pekerjaan mereka untuk hasil, bukan untuk kekuasaan, ego dan keinginan material pribadi.

### 3. Authentic leaders lead with their heart.

Anda tidak takut untuk menunjukkannya

tentang perasaan mereka, kerentanan mereka terhadap karyawan. Itu tidak berarti mereka "lembut", tetapi mereka dapat mengomunikasikan perasaan mereka dengan baik dengan empati.

### 4. Authentic leaders focus on the long- term

Mereka berfokus pada hasil jangka panjang, bersedia memimpin semua orang dan melanjutkan organisasi dengan kesabaran dan kerja keras karena mereka percaya pada hasil yang bertahan lama. ( Wanbiaktianur dan Sutono. “Kepemimpinan Otentik Dalam Oragnisasi”. Jurnal Al-Qalb. Jilid 10, No: 01, Maret 2019). (Tien Suhartini. “Implementasi Kepemimpinan Otentik dan Person-Organisation Fit serta Hubungannya dengan Kontrak

Psikologis dan Komitmen Organisasional Islami”. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*. Vol: 10, No:2, 2020)

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesadaran diri Kepemimpinan otentik tidak berpengaruh signifikan dan positif, sehingga disarankan agar setiap anggota kelompok dapat meningkatkan kinerjanya dengan mengadakan pertemuan untuk membahas pekerjaan.

Pemimpin harus bisa dipercaya baik oleh dirinya sendiri maupun pengikutnya. Pemimpin autentik harus dapat menumbuhkan kesadaran pengikutnya untuk dapat bekerja secara maksimal. Gaya kepemimpinan autentik berpengaruh positif, terhadap perilaku pemimpin maupun pengikutnya. kepemimpinan autentik mengembangkan di dalam organisasi menanamkan proses yang kompleks. Perkembangan autentik dapat dikembangkan tetapi membutuhkan waktu yang lama untuk membangunnya.

## **DAFTAR REFERENSI**

Northouse, Peter G. *kepemimpinan: teori dan praktik*. Indonesia: Dinas perpustakaan dan kearsipankota Batu, 2013

Wanbiaktianur dan Sutono. “Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi”. *Jurnal Al-Qalb*. Jilid 10, No: 01, Maret 2019

Diaz Haryokusumo. “PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK PADA EMOSI POSITIF, KEPERCAYAAN DAN HARAPAN SERTA DAMPAKNYA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL”. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol:02. No:02, Juli 2016

Hardi Mulyono. “Kepemimpinan (leadership) berbasis karakter dalam peningkatan kualitas pengelolaan perguruan tinggi”. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*. Vol:3, No:1, 2018

Indah Arista Putri, Junriana, Agus Sujono, Ranti, Sendy Elsa Nova, dan Erheriyanti. “HUBUNGAN ANTARA SIKAP KEPEMIMPINAN DENGAN ETIKA ORGANISASI: SUATU TINJAUAN”. *Jurnal STISIPOL*. Vol:02. No:01, Agustus 2020

Usep Deden Suherman. "Pentingnya kepemimpinan dalam oraginisasi". Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah. Vol:1/No:2/Juli 2019

Putra Aditya Setyaki dan Muh Ghifari Farqan. "Kepemimpinan (Leadership) Berkarakter Dalam Kemajuan Organisasi". Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol:8. No:3, 2021

Tien Suhartini. "Implementasi Kepemimpinan Otentik dan Person-Organisation Fit serta Hubungannya dengan Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasional Islami". Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia. Vol: 10, No:2, 2020

Syahporter Daud dan Agus Seswandi. " Mekanisme Kualitas Interaksi dalam hubungan kepemimpinan autentik dengan komitmen afektif pegawai". JURNAL KOMUNITAS Sains Manajemen Vol:1, No:1 februari 2022