

**PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA UNIVERSITAS SWASTA DI BANDAR LAMPUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**M. IKROM RIZNALDHI**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**BANDAR LAMPUNG**

**2023**

## ABSTRAK

### **PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS SWASTA DI BANDAR LAMPUNG**

Oleh

**M. IKROM RIZNALDHI**

Perguruan Tinggi merupakan salah satu faktor penting pengembangan wawasan dan karakter bagi pemimpin masa depan, oleh karena itu segala aspek yang ada di dalamnya haruslah bersinergi untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Kinerja karyawan, dosen, dekan, dan rektor haruslah mengambil peran aktif untuk dapat menjadi pondasi terbentuknya sistem pembelajaran pengembangan wawasan dan karakteristik daripada mahasiswa yang bernaung di dalamnya untuk kelak menjadi seorang pemimpin yang bertanggung jawab.

Tujuan penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui pengaruh penerapan *Authentic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Universitas Swasta di Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sampel penelitian sebanyak 150 orang, dengan menggunakan analisis regresi linear.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Authentic Leadership* (X) berpengaruh terhadap Kinerja Tugas ( $Y_1$ ). *Authentic Leadership* (X) berpengaruh terhadap Kinerja Kontekstual ( $Y_2$ ) dan *Authentic Leadership* (X) berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif ( $Y_3$ )

**Kata Kunci: Perguruan Tinggi, *Authentic Leadership*, Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

### ***EFFECT OF AUTHENTIC LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PRIVATE UNIVERSITY IN BANDAR LAMPUNG***

**By**

**M. IKROM RIZNALDHI**

*College is one of the important factors in developing insight and character for future leaders, therefore all aspects in it must work together to achieve this goal. The performance of employees, lecturers, deans, and rectors must take an active role to be able to become the foundation for the formation of a learning system for the development of insights and characteristics of the students who take shelter in it so that in the future they become responsible leaders.*

*The purpose of this study was to be able to determine the effect of applying Authentic Leadership on Employee Performance at Private Universities in Bandar Lampung. The research method used is quantitative, namely a process of finding knowledge that uses data in the form of numbers as a tool to analyze information about what you want to know. In this study using a questionnaire with a Likert scale. The research sample was 150 people, using linear regression analysis.*

*The results of the study show that Authentic Leadership (X) has an effect on Task Performance ( $Y_1$ ). Authentic Leadership (X) has an effect on Contextual Performance ( $Y_2$ ) and Authentic Leadership (X) has an effect on Counterproductive Work Behavior ( $Y_3$ )*

***Keywords: College, Authentic Leadership, Employee Performance.***

**PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA UNIVERSITAS SWASTA DI BANDAR LAMPUNG**

Oleh:

**M. IKROM RIZNALDHI**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA MANAJEMEN**

**Pada**

**Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG**

**2023**

Judul Skripsi : PENGARUH AUTHENTIC LEADERSHIP  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
UNIVERSITAS SWASTA DI BANDAR  
LAMPUNG

Nama Mahasiswa : *M. Ikrom Riznaldi*

Nomor Pokok Mahasiswa : 1851011011

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



**MENYETUJUI**

1. Komisi Pembimbing

**Dr. Keumala Havati, S.E., M.Si.**

NIP 19761110 200012 2 001

**MENGETAHUI**

2. Ketua Jurusan Manajemen


**Aripin Ahmad, S.E., M.Si.**

NIP.19600105 198603 1 005

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

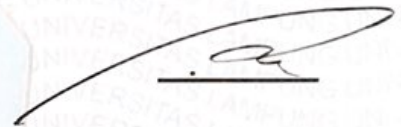
Ketua Penguji : **Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.**



Sekretaris Penguji : **Mirwan Karim, S.E., M.M.**



Penguji Utama : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si**



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.**  
**NIP. 19660621 199003 1 003**

3. Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **8 Agustus 2023**

## PENYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Ikrom Riznaldhi  
NPM : 1851011011  
Program Studi : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian yang berjudul Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Swasta Di Bandar Lampung adalah hasil karya saya sendiri, bukan duplikasi atau hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada peneliti.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 16 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



M. Ikrom Riznaldhi  
NPM.1951011011

## **RIWAYAT HIDUP**

M. Ikrom Riznaldi, lahir di Bandar Lampung pada hari Minggu tanggal 16 Januari 2000. Merupakan anak pertama dari 3 bersaudara, putra dari Ayahanda Zainal Abidin, SKM dan Ibunda Merda Ristiana, S.ST. Peneliti menyelesaikan pendidikan awal di TK Pertiwi Pahoman pada tahun 2006, lalu menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 2 Rawa Laut Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2015. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2018.

Selanjutnya, penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung jurusan Manajemen program studi S1 Manajemen pada tahun 2018. Selama duduk dibangku perkuliahan, penulis aktif dalam berorganisasi seperti menjadi Brigadir Muda Badan Eksekutif Mahasiswa FEB Unila tahun 2018 dan Sekretaris Bidang 2 Pelayanan dan Pengembangan Kreatifitas Mahasiswa di Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Unila pada periode 2019-2020. Penulis juga pernah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sumberrejo Kecamatan Kemiling, Bandar Lampung pada tahun 2021.



## **MOTTO**

“Hanya kepada Allah kami menyembah dan hanya kepada Allah kami memohon  
pertolongan”

**- Q.S Al Fatihah; 5**

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan, itu ada kemudahan”

**- Q.S Al Insyirah; 5**

## **PERSEMBAHAN**

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah

Segala Puji Syukur kehadiran Allah SWT

Sholawat dan salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW

Berkat segala Nikmat dan Karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik

**Karya ini ku persembahkan untuk kedua orang tua tercinta,**

**Papa Zainal dan Mama Merda**

Jutaan untaian kata terimakasih mungkin tidak dapat membayar keringat, rasa lelah dan letih Papa dan Mama. Namun sekarang hanya doa dan kata terimakasih yang dapat saya haturkan untuk Papa dan Mama, terimakasih untuk doa serta restu yang tak pernah putus, nasihat semangat dan kasih sayang yang diberikan selama ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Sekali lagi terimakasih banyak Papa dan Mama

## SANWACANA

Bismillahirrahmaanirrahiim,

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Swasta Di Bandar Lampung“. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Selama proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan juga selaku Dosen Penguji Utama yang telah memberi saran dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si selaku Pembimbing Utama, terima kasih atas kesediaannya meluangkan waktu disela kesibukan ibu, untuk memberi nasihat arahan dan bimbingan ilmu pengetahuan, saran serta masukan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M selaku Dosen Sekertaris Penguji atas kesediaannya meluangkan waktu, memberi saran dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Muslimin, S.E., M.Sc selaku pembimbing akademik yang telah banyak membantu memberikan nasihat serta masukan saat di bangku perkuliahan.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya serta pembelajaran selama proses perkuliahan.
8. Seluruh Staf Jurusan Manajemen, Staf Dekanat, serta Staf dan Kiyay yang ada dilingkup Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang tidak mampu disebutkan satu per satu, terima kasih telah banyak membantu dalam proses perkuliahan dan juga dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Universitas Teknokrat, Universitas Muhammadiyah dan Universitas Tulang Bawang tempat dimana penulis melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Kepada Papa Zainal dan Mama Merda tercinta yang telah memberikan semangat serta motivasi yang tiada henti. Terima kasih atas segala doanya sehingga penulis terus semangat dan termotivasi dalam menulis dan menyelesaikan skripsi.
11. Kepada adik-adikku, Rafhi dan Nayla tersayang terima kasih atas doa dan dukungan yang membuat peneliti terus semangat dalam menulis dan menyelesaikan skripsi. Semoga kita bisa menjadi orang yang sukses dan bahagia selalu serta menjadi kebanggan orang tua.
12. Kawan-kawan Manajemen 2018 serta seperjuangan konsentrasi MSDM Terima kasih atas pengalaman berharga, masukan dan motivasi yang diberikan. Semoga kita semua sukses kedepannya.
13. Teman-teman vaking kripsi Kocy, Aufary, Farid, Alfina, Ghina, Lay terima kasih telah menjadi teman yang selalu sigap membantu untuk menyelesaikan skripsi. Sukses selalu dan doa terbaik untuk kalian
14. Teruntuk sahabatku di grup AKATSUKI dan ALL ACCESS yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih atas segala kisah cerita, semua daya upaya dikala susah, dan motivasi dikala layu.
15. Teruntuk Kantin Az-Zahra Pakde Joni, Bude, Izhar, terima kasih telah menyediakan makanan, minuman dan tempat yang nyaman untuk bertukar

cerita, pemikiran serta canda tawa dari awal maba hingga masa akhir perkuliahan sehingga penulis dapat terbantu melewati waktu penyelesaian skripsi ini

16. Teman-teman seperjuangan HMJ Manajemen serta Abang, Kakak dan Adik-adik HMJ Manajemen, terima kasih atas pengalaman yang sangat berharga.
17. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberi masukan serta inspirasi bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
18. Terima Kasih untuk Almamaterku Tercinta Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua yang membacanya dan juga penulis berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan orang-orang yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Bandar Lampung, 9 Juli 2023

M. Ikrom Riznaldhi

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
2.1 <i>Authentic Leadership</i> .....	7
2.1.1 Pengertian <i>Authentic Leadership</i> .....	7
2.1.2 Aspek <i>Authentic Leadership</i> .....	8
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Authentic Leadership</i> .....	9
2.2 Kinerja .....	9
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.2.2 Penilaian Kinerja.....	10
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja .....	11
2.2.4 Kriteria Ukuran Kinerja.....	12
2.2.5 Indikator Penilaian Kinerja.....	13
2.3 Penelitian Terdahulu .....	14
2.4 Hipotesis.....	17
2.5 Kerangka Pemikiran.....	18
<b>III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>19</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	19

3.2 Objek Penelitian.....	19
3.3 Sumber Data .....	19
3.3.1 Data Primer .....	19
3.3.2 Data Sekunder .....	19
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	19
3.4.1 Kuisisioner.....	19
3.4.2 Studi Kepustakaan.....	20
3.5 Skala Pengukuran .....	20
3.6 Populasi dan Sampel.....	21
3.6.1 Populasi.....	21
3.6.2 Sampel .....	21
3.7 Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas .....	22
3.7.1 Uji Validitas .....	22
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	22
3.7.3 Uji Normalitas.....	22
3.8 Teknik Analisis Data.....	22
3.8.1 Analisis Kuantitatif.....	22
3.8.2 Uji Parsial (Uji t).....	23
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>24</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	24
4.2 Analisis Kuantitatif.....	26
4.2.1 Uji Validitas .....	26
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	29
4.2.3 Tanggapan Responden.....	29
4.2.4 Uji Normalitas .....	32
4.2.5 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	33
4.2.6 Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	35
4.2.7 Uji T (Uji Parsial) .....	36
4.3 Pembahasan .....	38
4.3.1 Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> (X) Terhadap Kinerja Tugas ( $Y_1$ ) .....	38
4.3.2 Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> (X) Terhadap Kinerja Kontekstual ( $Y_2$ ) .....	39

4.3.3 Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> (X) terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y <sub>3</sub> ).....	39
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>41</b>
5.1 Kesimpulan.....	41
5.2 Saran .....	41
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>43</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>46</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	14
3.1 Skala Pengukuran Linkert .....	20
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	24
4.2 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	25
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	25
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	26
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Authentic Leadership</i> .....	27
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Tugas.....	27
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kontekstual .....	28
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	28
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	29
4.10 Hasil Jawaban Responden Variabel <i>Authentic Leadership</i> (X).....	29
4.11 Jawaban Responden Variabel Kinerja Tugas (Y <sub>1</sub> ).....	30
4.12 Jawaban Responden Variabel Kinerja Kontekstual (Y <sub>2</sub> ) .....	31
4.13 Jawaban Responden Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y <sub>3</sub> ) .....	32
4.14 Hasil Uji Normalitas .....	33
4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana <i>Authentic Leadership</i> (X).....	34
4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana <i>Authentic Leadership</i> (X) Terhadap Kinerja Konstektual (Y <sub>2</sub> ).....	34
4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana <i>Authentic Leadership</i> (X) Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y <sub>3</sub> ) .....	35
4. 18 Hasil Koefisien Determinasi.....	35
4.19 Uji Hipotesis <i>Authentic Leadership</i> (X) Terhadap Kinerja Tugas (Y <sub>1</sub> ).....	37
4.20 Uji Hipotesis <i>Authentic Leadership</i> (X) Terhadap Kinerja Kontekstual (Y <sub>2</sub> ) .....	37

4.21 Uji Hipotesis <i>Authentic Leadership</i> (X) Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y3).....	38
---	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	18

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuisisioner Penelitian.....	47
2 Karakteristik Responden .....	51
3 Hasil Kuisisioner .....	55
4 Uji Validitas dan Realibilitas <i>Authentic Leadership</i> .....	70
5 Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Tugas.....	72
6 Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Kontekstual.....	74
7 Uji Validitas dan Realibilitas Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	76
8 Uji Normalitas .....	78
9 Analisa Regresi .....	79
10 Tabel t.....	80

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan atau organisasi akan dapat bergerak maju jika seluruh aspek yang berkaitan dapat berkesinambungan dengan baik dan memiliki sumber daya yang memadai, saat ini perusahaan atau organisasi harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai sasaran dan tujuannya (Ruth Silaen et al., 2021). Karyawan juga dituntut untuk mampu berkembang demi memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang telah ditentukan serta memberikan kontribusi yang baik untuk keberlangsungan perusahaan atau organisasi kedepannya (Sciences, 2016). Seorang pemimpin harus dapat memberikan kontribusi yang positif kepada para karyawan agar kinerja yang diberikan menjadi lebih baik juga sebab itu sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga dari suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Gomes et al, 2013). Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia merupakan aspek kunci yang harus dipertahankan organisasi agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi untuk menghadapi tantangan yang ada.

Dengan demikian, upaya untuk mempertahankan dan mencari sumber daya manusia yang berkualitas adalah langkah yang dapat di ambil oleh perusahaan atau organisasi agar tujuannya dapat tercapai (Michael, 2017). Kekuatan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi semakin terasa akan keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai aspek sumber daya dalam organisasi (Gomes et al, 2013). Agar organisasi selalu mendapatkan sumber daya manusia yang potensial, pimpinan dan karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya untuk dapat mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja per-individu, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya

dengan harapan perusahaan dapat sukses mencapai target serta tujuannya (Ruth Silaen et al., 2021). Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas, kapabilitas dan potensi diperlukan untuk melakukan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi, visi dan misi organisasi dapat terlaksana dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana juga dipilih dengan baik (Michael, 2017). Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor terpenting untuk dikelola dan dikembangkan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah dengan cara mengorganisir manajemen sumber daya manusia.

Seorang pemimpin harus dapat mampu mempengaruhi bawahannya untuk mencapai hasil yang positif agar mencapai tujuan bersama disuatu perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki serta moral dan etika yang positif serta penerapan ilmu psikologis (Andamari, 2020). *Authentic Leadership* menurut Walumbwa et al., (2008) merupakan kepemilikan pengalaman pribadi seseorang mencakup pikiran, emosi, kebutuhan dan preferensi atau kepercayaan pikiran, proses yang ditangkap oleh perintah untuk mengenal diri sendiri dan berperilaku sesuai dengan diri sendiri. Secara garis besar teori ini berupaya menggambarkan gaya kepemimpinan yang mengedepankan keseimbangan dan keselarasan karakter individu dengan nilai yang ada dalam suatu kelompok atau organisasi agar situasi dan kondisi berjalan dengan apa yang diinginkan pimpinan, dengan kata lain kepemimpinan yang dimilikinya sejalan antara perilaku dengan keyakinannya dan konsisten dalam menunjukkan pikiran, sikap, dan tindakan.

Pada tingkat pemimpin individu, ada bukti yang berkembang bahwa pendekatan otentik untuk memimpin diinginkan dan efektif untuk memajukan usaha manusia dan mencapai hasil yang positif dan bertahan lama dalam organisasi (Walumbwa et al., 2008). Seseorang dengan gaya kepemimpinan ini haruslah mempunyai rasa jujur pada dirinya sendiri atau menjadi dirinya sendiri dan mampu jujur apa adanya terlebih terhadap orang yang ia pimpin terkait nilai yang ia bawa agar dapat bekerja dengan maksimal dan mendapatkan hasil yang diinginkan. Menurut Besen et al., (2017) teori tentang *Authentic Leadership* meresapi berbagai variabel studi dan pendekatan, tetapi, secara umum, mereka menyarankan bahwa

keaslian dirangsang oleh pemimpin mereka sendiri melalui kesadaran diri, penerimaan diri, pengetahuan diri, tindakan dan hubungan. Akibatnya, ada hubungan yang otentik, didukung oleh transparansi, kepercayaan, integritas, dan standar moral yang tinggi.

Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung kepada kinerja para karyawannya. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu meningkatkan kinerjanya dengan harapan seluruh tujuannya akan tercapai. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja itu sendiri (Sciences, 2016). Oleh karena itu, kualitas kinerja yang baik sangat penting bagi organisasi atau perusahaan dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan bersama. Kinerja yang baik memuaskan dalam kualitas dan kuantitas, tetapi kinerja yang buruk menghasilkan hasil yang buruk. Hal ini merupakan kepentingan khusus perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien melalui kinerja yang baik. Semua organisasi selalu menginginkan kinerja yang memuaskan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Fransisca, 2016). Menurut pendapat Koopmans et al., (2011) kinerja merupakan tolak ukur nyata dari hasil prestasi yang bisa dicapai oleh karyawan. Kinerja tugas mengacu pada perilaku yang diarahkan pada tujuan di bawah kendali individu yang mendukung tujuan organisasi, hasil kerja yang paling penting untuk berkontribusi pada efektivitas organisasi mengacu kepada tujuan organisasi; adapun kinerja kontekstual adalah perilaku kerja karyawan yang lebih menekankan pada lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis dalam menjalankan tugasnya; sedangkan perilaku kerja kontraproduktif dapat didefinisikan sebagai perilaku menyimpang dari individu yang dapat memicu penurunan kualitas kerja dan berdampak langsung pada organisasi.

Perguruan tinggi merupakan satuan penyelenggara pendidikan tinggi sebagai tingkat lanjut dari jenjang pendidikan menengah di jalur pendidikan formal. Hal ini sesuai dengan pengertian perguruan tinggi menurut UU No. 20 tahun 2003 pasal 19 ayat 1 yang menyatakan bahwa: Perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan

tinggi. Universitas merupakan salah satu faktor penting pengembangan wawasan dan karakter bagi pemimpin masa depan, oleh karena itu segala aspek yang ada di dalamnya haruslah bersinergi untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Kinerja karyawan, dosen, dekan, dan rektor haruslah mengambil peran aktif untuk dapat menjadi pondasi terbentuknya sistem pembelajaran pengembangan wawasan dan karakteristik daripada mahasiswa yang bernaung di dalamnya untuk kelak menjadi seorang pemimpin yang bertanggung jawab (NV Leuwol et al., 2020).

Berdasarkan berita yang dihimpun oleh detik.com berjudul “Protes Tunjangan Dipotong, dosen UIN Suska Ramai-ramai Demo Rektor”. Dosen Sejumlah dosen di Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau menggelar aksi di gedung rektorat, aksi itu sebagai bentuk protes karena adanya pemotongan tunjangan kinerja dosen. Para dosen tersebut menuntut terkait tunjangan kinerja dosen yang telah lama tidak dibayarkan tuntas sejak Maret-Agustus 2022 lalu dan tidak ada kejelasan dari pihak rektor terkait kasus ini (RA Siregar 2022, November 20 detik.com). Kemudian pada berita yang dihimpun medicom.id berjudul “Perguruan Tinggi Alami Krisis Kepemimpinan”. Dirjen Sumber Daya Iptek dan Dikti (SDID), Kemenristekdikti, Ali Ghufroon Mukti mengatakan, pemimpin menjadi ujung tombak yang menentukan keberhasilan suatu organisasi meski peran dari pihak di bawahnya tidak luput dari perhitungan. Permasalahan utama yang dihadapi pendidikan tinggi saat ini meliputi akses, kualitas, pemerataan, dan keadilan dan krisis kepemimpinan pun tidak jarang justru kian membuat persoalan tersebut semakin kompleks. Seorang pimpinan di suatu perguruan tinggi harus mampu memobilisasi dan menggerakkan gerbong universitas yang dipimpinnya ke sebuah tujuan. Berdasarkan contoh beritas di atas, terdapat permasalahan dalam sistem kepemimpinan di perguruan tinggi, diperlukan metode kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membuat kinerja para dosen maupun karyawan menjadi lebih optimal. Salah satu metode kepemimpinan yang dapat digunakan pimpinan agar sistem yang diterapkan kepada bawahannya dapat berjalan dengan optimal dan kinerja yang dihasilkan dapat maksimal yaitu *Authentic Leadership*.

Oleh karena itu peneliti mengambil judul Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Swasta di Bandar Lampung.



Berlandaskan dari konteks penelitian yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Authentic Leadership* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini hendaknya dapat dijadikan sebagai acuan teori bagi ilmu pengetahuan dan organisasi, khususnya teori-teori yang berkaitan dengan *Authentic Leadership* dan kinerja karyawan. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah diharapkan para pemimpin dapat menerapkan pengetahuan mereka tentang *Authentic Leadership* kepada karyawannya dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dokumen evaluasi bagi perusahaan di manajemen karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan

## **1.2 Rumusan Masalah**

Koopmans et al., (2011) mengutarakan bahwa Kinerja kontekstual atau perilaku kerja diluar tugas adalah aspek unik dari aktivitas individu di tempat kerja. Kegiatan ini berada di luar persyaratan formal pekerjaan mereka, terlepas dari dan bukan bagian dari proses kerja formal dan sistem kompensasi. Karena sifatnya yang liberal, perilaku atau kinerja kontekstual ini akan menurun jika dipantau. Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku dilakukan individu yang dapat membawa dampak negatif terhadap organisasi. Kepribadian memungkinkan untuk memprediksi perilaku individu pada situasi tertentu, kepribadian individu seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi kinerja individu terkhusus penerapan *Authentic Leadership* kepada karyawan (Walumbwa et al., 2008). Diharapkan dengan adanya penerapan gaya kepemimpinan *Authentic Leadership* kepada dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah *Authentic Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Tugas pada Universitas Swasta di Bandar Lampung.
2. Apakah *Authentic Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Kontekstual pada Universitas Swasta di Bandar Lampung.
3. Apakah *Authentic Leadership* berpengaruh terhadap Perilaku kerja Kontraproduktif pada Universitas Swasta di Bandar Lampung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan ulasan permasalahan yang telah diuraikan di atas, sehingga dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh penerapan *Authentic Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Universitas Swasta di Bandar Lampung.
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh *Authentic Leadership* terhadap Kinerja Kontekstual pada Universitas Swasta di Bandar Lampung.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh *Authentic Leadership* terhadap Perilaku kerja Kontraproduktif pada Universitas Swasta di Bandar Lampung

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini ialah:

#### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan untuk dapat mampu memberi sumbangsih terhadap ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia dalam kaitannya tentang *Authentic Leadership* terhadap kinerja karyawannya.

#### **2. Secara Praktis**

##### **a. Bagi Organisasi**

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat menjadi masukan bagi institusi khususnya pada Universitas Lampung dan pada umumnya terutama yang berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut penerapan *Authentic Leadership* seorang pemimpin terhadap kualitas kinerja karyawan.

##### **b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan untuk dapat menjadi bahan bacaan dan rujukan para peneliti selanjutnya yang berniat mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan *Authentic Leadership* terhadap kinerja karyawan.

## II LANDASAN TEORI

### **2.1 *Authentic Leadership***

*Authentic Leadership* atau Kepemimpinan Otentik merupakan gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada penyelarasan kepribadian seseorang dengan nilai-nilai yang ada dalam suatu kelompok atau organisasi agar dapat beroperasi secara efektif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Wulandari, 2019). Dengan kata lain gaya kepemimpinan seorang pemimpin harus sejalan antara perilaku dengan keyakinannya dan konsisten dalam pikiran, sikap dan pendapat yang dimilikinya.

#### **2.1.1 *Pengertian Authentic Leadership***

Andamari, (2020) menyatakan bahwa *Authentic Leadership* atau kepemimpinan otentik adalah teknik seorang pemimpin yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman dengan memanfaatkan pendekatan psikologi sebagai variabel mediasi secara optimal bagi setiap individu dalam organisasi. Seorang pemimpin harus dapat mampu mempengaruhi bawahannya untuk mencapai hasil yang positif agar mencapai tujuan bersama disuatu perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki serta moral dan etika yang positif serta penerapan ilmu psikologis. teori tentang kepemimpinan otentik meresapi berbagai variabel studi dan pendekatan, tetapi, secara umum, mereka menyarankan bahwa keaslian dirangsang oleh pemimpin mereka sendiri melalui kesadaran diri, penerimaan diri, pengetahuan diri, tindakan dan hubungan. Akibatnya, ada hubungan yang otentik, didukung oleh transparansi, kepercayaan, integritas, dan standar moral yang tinggi (Besen et al., 2017). Teori *Authentic Leadership* dapat mengatasi masalah yang disajikan termasuk kurangnya kepercayaan kepada para pimpinan, keengganan pimpinan untuk mendengar komentar perbedaan pendapat dari pengikut dan kurangnya komitmen terhadap tujuan organisasi (Alavi & Gill, 2017). Alavi & Gill, (2017) menunjukkan bahwa *Authentic Leadership* mempengaruhi

keperibadian para pekerja dengan cara mempengaruhi kesediaan untuk masuk ke dalam koalisi untuk perubahan.

### 2.1.2 Aspek *Authentic Leadership*

Walumbwa et al., (2008) berpendapat bahwa *Authentic Leadership* mempunyai empat aspek yaitu:

1. *Self Awareness* / Kesadaran Diri.

Kesadaran diri, ini merupakan cara bagi individu untuk dapat mengenali serta memahami diri mereka sendiri dari waktu ke waktu sekaligus untuk memahami kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Ini termasuk mengeksplorasi diri sendiri dari sudut pandang orang lain.

2. *Relational Transparency* / Relasi Yang Transparan.

Relasi yang transparan yaitu persepsi para pekerja tentang perilaku asli dari gaya kepemimpinan yang disajikan dalam interaksi dengan orang lain dan bukan pencitraan yang diciptakan oleh individu demi kepentingan sesuatu. Misalnya, seorang pimpinan yang menampilkan sifat aslinya tanpa rekayasa dengan maksud mencari perhatian. Contohnya adalah pimpinan yang mengakui kesalahan yang telah ia perbuat.

3. *Balanced Processing* / Pemrosesan yang Seimbang.

Pemrosesan yang seimbang, memperlihatkan seorang pimpinan secara objektif menganalisis semua data dan informasi yang signifikan sebelum membuat kebijakan atau keputusan. Misalkan, seorang pemimpin mempertimbangkan sudut pandang yang berbeda dan menganalisis informasi yang berbeda terlebih dahulu sebelum mengambil sebuah kebijakan atau keputusan .

4. *Internalized Moral Perspective* / Perspektif Moral yang Diinternalisasi.

Perspektif moral yang diinternalisasi adalah penggambaran para pekerja kepada pimpinan mengenai internalisasi dan regulasi diri. Artinya yaitu jika pimpinan membuat suatu kebijakan atau keputusan itu adalah sesuai dengan pengaturan diri atau tidak bertentangan dengan nilai-nilai etika dan moral yang dianutnya.

### 2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Authentic Leadership*

*Authentic Leadership* dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Budiharto, (2016). Empat faktor tersebut antara lain:

1. Konsep diri yang positif (*positif self concept*) dan Kecerdasan emosi (*emotional intelligence*).

Pemimpin dengan citra diri yang positif dan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kesadaran diri yang lebih baik. Pemimpin yang lebih sadar diri memiliki penerimaan diri yang lebih baik, otonomi yang lebih besar, hubungan yang lebih positif dengan orang lain, dan kebahagiaan yang lebih besar.

2. Integritas (*integrity*) dan Orientasi pembelajaran (*learning goal orientation*).

Pemimpin dengan integritas tinggi dan lebih fokus pada pembelajaran menunjukkan kemampuan yang lebih seimbang dan tidak memihak untuk memproses informasi. Pemimpin yang mempraktikkan pemrosesan yang tidak memihak lebih akurat dalam menjelaskan tugas yang ada, memprediksi kemampuan pemecahan masalah mereka dengan lebih baik, dan menemukan situasi yang memungkinkan untuk lebih banyak belajar dan lebih menantang.

3. Harga diri (*self steem*) dan Evaluasi diri (*self monitoring*)

Para pemimpin yang tidak mudah terbawa arus oleh komentar orang lain atau berpegang teguh pada pendiriannya akan cenderung memiliki keperibadian yang tulus.

4. Interaksi positif masa sebelumnya (*past positive relationship*) dan perilaku positif masa sebelumnya (*past positive behavior*)

Pemimpin yang berafiliasi lebih positif dan memiliki perilaku yang positif pada masa kanak-kanak dan remaja akan lebih mudah juga untuk dapat berperilaku otentik.

## 2.2 Kinerja

Mangkunegara, (2011) mengungkapkan Kinerja adalah hasil dari seseorang secara umum pada periode waktu tertentu, seperti penyelesaian tugas, standar kerja, tujuan, atau kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama oleh para pihak terkait.

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Koopmans et al., (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tolak ukur nyata dari hasil prestasi yang bisa dicapai oleh karyawan. Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung kepada kinerja para karyawannya. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu meningkatkan kinerjanya dengan harapan seluruh tujuannya akan tercapai. Setiap organisasi tentunya akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja agar dapat mencapai tujuannya. Kualitas kinerja sangat berkaitan dengan hasil yang akan didapat oleh organisasi itu sendiri, intensitas kinerja yang tinggi akan berdampak pada pencapaian hasil yang baik begitu pula sebaliknya, intensitas kinerja yang rendah akan berdampak pada pencapaian hasil yang buruk. Semua organisasi selalu menginginkan kinerja yang memuaskan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Fransisca, 2016).

### 2.2.2 Penilaian Kinerja

Menurut Rivai, (2021) untuk melakukan suatu pekerjaan, seseorang haruslah diperlukan tingkat kemauan dan tingkat keterampilan tertentu. Baik atau buruk dari kinerja itu sendiri dapat terlihat dari bagaimana karyawan menyelesaikan tugasnya maupun seberapa besar kontribusi yang diberikan untuk perusahaan. Untuk itu perusahaan dinilai perlu untuk melakukan penilaian kinerja guna mengetahui seberapa baik para karyawan melakukan tugasnya dan juga sebagai tolak ukur untuk dapat mengevaluasi kinerja perusahaan. Menurut Riandi & Zain, (2022) Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan seberapa baik pekerja, bekerja selama periode waktu tertentu. Proses ini sangat berguna untuk mengetahui peran kerja karyawan serta dapat menjadi bahan evaluasi untuk dapat dikembangkan kinerja yang lebih baik lagi kedepannya. Dimensi yang digunakan untuk dapat melakukan penilaian kinerja menurut (Gomes et al, 2013) adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work*, jumlah pekerjaan yang dilakukan pada kurun waktu tertentu.
2. *Quality of work*, kualitas pekerjaan yang dilakukan sesuai kebutuhan, kesesuaian serta persiapan.
3. *Job Knowledge*, tingkat pengetahuan serta keterampilan tentang pekerjaan yang dimiliki.

4. *Creativeness*, keaslian ide dan tindakan yang ditingkatkan untuk memecahkan masalah yang muncul.
5. *Cooperation*, kemampuan untuk melakukan kerjasama dengan orang lain.
6. *Dependability*, kehadiran yang dapat dirasakan, kepercayaan untuk melaksanakan pekerjaan.
7. *Initiative*, antusiasme untuk melaksanakan tugas-tugas dalam meningkatkan rasa tanggung jawabnya
8. *Personal qualities*, penekanan pada diri, kepemimpinan, kesopanan, kebulatan tekad pribadi.

Kesimpulan dari para ahli diatas mengemukakan bahwa penilaian kinerja lebih fokus pada penilaian individu. Oleh sebab itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi bagaimana karyawan menjalankan fungsinya untuk jangka waktu tertentu.

### **2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Hasibuan, (2013) mengutarakan bahwa penilaian kerja dapat bertujuan antara lain untuk:

1. Sebagai landasan pengambilan keputusan yang mendasari kenaikan jabatan, penurunan jabatan, pemberhentian, dan penetapan remunerasi.
2. Tolak ukur prestasi kerja yaitu seberapa jauh para pekerja dapat berhasil dalam pekerjaannya.
3. Sebagai landasan untuk menilai efektifitas semua kegiatan di perusahaan.
4. Sebagai landasan evaluasi program latihan dan ketepatan jadwal kerja, cara kerja, struktur organisasi, teknik pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai parameter menentukan keperluan untuk pelatihan para pekerja.
6. Sebagai sarana untuk menumbuhkan motivasi kerja agar tercapainya tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja terbaik.
7. Sebagai media untuk mendorong atau melatih kepekaan para pimpinan untuk meneliti perilaku para pekerjanya agar dapat diketahui minat dan kebutuhannya.
8. Sebagai sarana untuk dapat melihat kelemahan para pekerja dengan harapan untuk dapat diperbaiki serta kembali ditingkatkan kemampuannya.

9. Sebagai standar penentuan pemilihan serta penempatan kerja.
  10. Sebagai sarana untuk dapat melihat kekurangan para pekerja sehingga dapat dipertimbangkan untuk dimasukkan dalam program pelatihan kerja tambahan.
  11. Sebagai sarana memperbaiki atau meningkatkan keterampilan para pekerja.
  12. Sebagai pedoman untuk memperbaiki dan meningkatkan uraian pekerjaan.
- Kesimpulan dari tujuan penilaian ini yaitu dapat dilihat bahwa sangat penting untuk melakukan penilaian kerja bagi para karyawan di suatu perusahaan.

#### **2.2.4 Kriteria Ukuran Kinerja**

Ukuran kinerja merupakan wadah pengukuran yang mana memiliki sifat objektif sehingga sangat diperlukan kriteria yang sama. Dengan kriteria inilah diharapkan dapat memberikan hasil sebagai pembandingan yang optimal dan objektif. Menurut Wibowo, (2014) ada beberapa kriteria untuk ukuran kerja antarlain:

1. Berkaitan dengan tujuan straregis dan tolak ukur menurut organisasional dipandang penting untuk kemajuan kinerja bisnis
2. Relevan dengan tujuan dan tanggung jawab kelompok dan individu yang bersangkutan dan memiliki kepentingan di dalamnya.
3. Fokus terhadap hasil yang terukur serta keberhasilan tugas dan bagaimana tindakan dan bagaimana tingkah laku mereka.
4. Membuktikan data yang ada sebagai validasi pengukuran.
5. Dapat diverifikasi, dengan mencari data informasi yang akan dibuktikan tingkat sejauh mana harapan dapat dipenuhi.
6. Sespesifik mungkin tentang tujuan pengukuran dan ketersediaan data.
7. Mengembangkan kebijakan respon dan tindakan.
8. Bersifat menyeluruh, meliputi seluruh aspek kinerja sehingga keluarga ukuran tersedia.

Rivai (2021) mengemukakan bahwa perusahaan melakukan penilaian kerja berdasarkan dua hal pokok yaitu: (1) pimpinan perlu melakukan evaluasi yang faktual mengenai kinerja terdahulu para karyawan yang mana akan digunakan untuk membuat keputusan prihal SDM kedepannya; dan (2) pimpinan membutuhkan media yang dimana memungkinkan mereka untuk membantu para karyawannya untuk peningkatan kinerja, precanaan kerja, pengembangan



keterampilan dan kemampuan untuk pertumbuhan karir dan menumbuhkan rasa hubungan baik antar pimpinan dan karyawannya.

### **2.2.5 Indikator Penilaian Kinerja**

Koopmans et al., (2011) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kinerja tugas, mengarah pada kapabilitas karyawan untuk melakukan tugas utama pekerjaannya dari posisi tersebut, yaitu meliputi kualitas kerja, perencanaan, pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, serta bekerja secara efisien. Kinerja tugas juga cenderung berkontribusi lebih terhadap kegiatan transformasi dan juga pendayagunaan dalam suatu organisasi.
2. Kinerja kontekstual, mengarah pada tingkah laku karyawan yang mengedepankan organisasi, sosial, lingkungan psikologis yang mana tugas pekerjaan ditekankan, contohnya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, kreatif, mempunyai inisiatif, tidak keberatan menerima pekerjaan yang menantang, efektif berkomonikasi, dapat bekerja sama, dapat menerima serta belajar dari orang lain. Kinerja kontekstual juga dapat disebut perilaku diluar tugas pokok, merupakan aspek yang unik dari aktivitas individu di tempat kerja. Kegiatan tersebut berada di luar ketentuan formal dalam pekerjaan, terlepas dari proses kerja formal serta sistem kompensasi tetapi disisi lain dapat menjadi salah satu tolak ukur loyalitas pekerja terhadap pekerjaannya bahkan tempatnya bekerja.
3. Perilaku kerja kontraproduktif, merujuk pada perilaku membahayakan keberlangsungan hidup organisasi, contohnya melakukan tindakan yang dapat merugikan organisasi, rekan kerja, atasan atau dengan sengaja atau tidak sengaja melakukan kesalahan yang fatal. Tidak hanya berdampak negatif terhadap organisasi, namun perilaku kerja kontra produktif juga dapat berpengaruh buruk terhadap individu atau pekerja itu sendiri.

Kesimpulan dari indikator penilaian kinerja ini adalah kewenangan dimana utamanya untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Penelitian ini menggunakan indikator penilaian dari Koopmans et al., (2011) yang mencakup kinerja tugas, kinerja kontekstual serta perilaku kerja kontra produktif.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang signifikan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No .	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rizky Khalimatus, (2021)	Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> Terhadap Kinerja	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari <i>Authentic Leadership</i> terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan teknik nonprobability sampling jenis purposive sampling hasilnya ada pengaruh positif dan signifikan antara <i>Authentic Leadership</i> terhadap kinerja karyawan. Adapun kontribusi <i>Authentic Leadership</i> sebesar 19% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2.	Ribeiro et al., (2018)	<i>Authentic Leadership And Performance : The Mediating Role Of Employees' Affective Commitment</i>	Penelitian ini bertujuan untuk memahami <i>Authentic Leadership</i> mempengaruhi komitmen afektif karyawan, <i>Authentic Leadership</i> mempengaruhi kinerja individu. Hasil penelitian menunjukkan komitmen afektif memediasi hubungan antara <i>Authentic Leadership</i> dan karyawan. Dengan kata lain, otentisitas pemimpin mempromosikan komitmen afektif karyawan yang pada gilirannya, meningkatkan kinerja individu mereka. Penelitian ini memiliki implikasi praktis untuk manajemen sumber daya manusia dalam organisasi, khususnya dalam

No .	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>proses seleksi dan pelatihan pemimpin dan manajer. Praktisi yang ingin meningkatkan karyawan komitmen dan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan <i>Authentic Leadership</i></p>
3.	Hadian Nasab & Afshari (2019)	<p><i>Authentic Leadership And Employee Performance: Mediating Role Of Organizational Commitment</i></p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui <i>authentic leadership</i> pada <i>employee performance</i> dan untuk menguji peran mediasi <i>organizational commitment</i>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Authentic Leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> dan <i>organizational commitment</i>. Manajer dapat mempromosikan <i>organizational commitment</i> dan akibatnya menaikkan <i>employee performance</i> dengan mengadopsi <i>gaya Authentic Leadership</i>. Selain itu, landasan manajerial dan teoritis yang dihasilkan oleh penelitian ini dapat dianggap sebagai solusi untuk meningkatkan <i>employee performance</i>.</p>
4.	Wei et al., (2018)	<p><i>The Interactive Effect Of Authentic Leadership And Leader Competency On Followers' Job Performance:</i></p>	<p>Pengaruh kepemimpinan otentik dan kompetensi pemimpin pada kinerja pekerjaan karyawan telah mendapat perhatian yang berkembang dalam beberapa dekade terakhir. Analisis regresi hierarkis mengungkapkan bahwa kepemimpinan otentik berhubungan positif dengan kinerja tugas pengikut dan perilaku kewargaan organisasional (OCB), kompetensi pemimpin memoderasi hubungan</p>

No .	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>The Mediating Role Of Work Engagement</i>	antara kepemimpinan otentik dan OCB dan keterlibatan kerja pengikut memediasi pengaruh utama kepemimpinan otentik dan pengaruh interaktif kepemimpinan otentik dan kompetensi pada kinerja tugas pengikut dan OCB.
5.	Mira & Odeh (2019)	<i>The Mediating Role Of Authentic Leadership Between The Relationship Of Employee Training And Employee Performance</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran mediasi kepemimpinan otentik antara pelatihan karyawan dan kinerja karyawan di Jeddah Islamic Port Kerajaan Arab Saudi berdasarkan teori kesesuaian komplementer (CCT). Selanjutnya, penelitian ini menemukan peran mediasi kepemimpinan otentik antara hubungan pelatihan karyawan dan kinerja karyawan di Jeddah Islamic Port. Studi ini juga merekomendasikan bahwa manajemen harus fokus pada pelatihan karyawan dan praktik kepemimpinan otentik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, studi ini menyarankan bahwa studi masa depan harus memvalidasi kerangka studi saat ini di negara lain terutama dalam konteks departemen pemerintah.
6.	Asbari & Novitasari (2021)	Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> Terhadap Mentalitas Siap Berubah	Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh <i>Authentic Leadership</i> terhadap kinerja pegawai paruh waktu pada salah satu industri manufaktur di Tangerang, yang dimediasi oleh mentalitas siap berubah (readiness for change). Hasil penelitian ini

No .	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu	menyimpulkan bahwa <i>Authentic Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap mentalitas siap berubah dan kinerja pegawai paruh waktu. Penelitian ini menyimpulkan juga bahwa mentalitas siap berubah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara <i>Authentic Leadership</i> dan kinerja pegawai. Mentalitas siap berubah berfungsi sebagai mediator. Penelitian ini mengusulkan sebuah model untuk membangun kinerja pegawai di antara pegawai paruh waktu dari industri manufaktur di Tangerang melalui peningkatan praktik <i>Authentic Leadership</i> dengan mentalitas siap berubah sebagai mediator.

Sumber: Olahan Peneliti, 2023.

#### 2.4 Hipotesis

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis adalah anggapan atau dugaan tentang suatu hal dan harus dibuktikan kebenarannya. Menurut Andamari (2020) *Authentic Leadership* atau kepemimpinan otentik adalah teknik seorang pemimpin yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman dengan memanfaatkan psikologi sebagai variabel mediasi secara optimal bagi setiap individu dalam organisasi. Alavi & Gill, (2017) menunjukkan bahwa *Authentic Leadership* mempengaruhi keperibadian para pekerja dengan cara mempengaruhi kesiapan untuk masuk ke dalam koalisi untuk perubahan. Pendapat Koopmans et al., (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tolak ukur nyata dari hasil prestasi yang bisa dicapai oleh karyawan. Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung kepada kinerja para karyawannya. Setiap perusahaan

atau organisasi akan selalu meningkatkan kinerjanya dengan harapan seluruh tujuannya akan tercapai.

Penerapan *Authentic Leadership* diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik itu kinerja tugas, kinerja kontekstual serta meminimalisir perilaku kerja kontraproduktif para karyawan. Dalam penelitian Asbari & Novitasari, (2021) mengemukakan bahwa penerapan *Authentic Leadership* atau kepemimpinan otentik dapat mempengaruhi kinerja pegawai paruh waktu disalah satu industri manufaktur di Tangerang. Melalui analisis penelitian tersebut dapat diketahui bahwa *Authentic Leadership* atau kepemimpinan otentik dapat mempengaruhi kinerja, berpengaruh positif terhadap kinerja tugas dan kinerja kontekstual serta berpengaruh negatif atau dapat menekan perilaku kerja kontra produktif dalam lingkungan perusahaan. Dengan dasar pengertian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

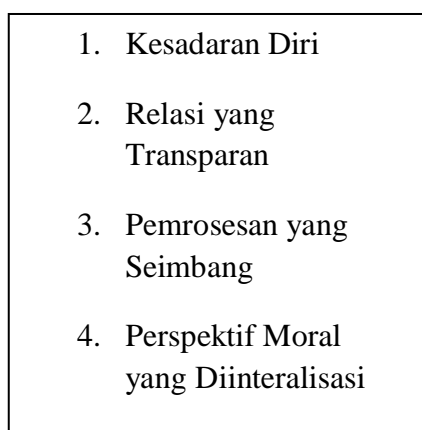
H1= *Authentic Leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja Tugas

H2= *Authentic Leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja Kontekstual

H3= *Authentic Leadership* berpengaruh negatif terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif

## 2.5 Kerangka Pemikiran

*AUTHENTIC LEADERSHIP* (X)



KINERJA (Y)



Sumber: (Walumbwa et al., 2008)

Sumber: (Koopmans et al., 2011)

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kausal dengan cara kuantitatif. Menurut pendapat Sugiyono, (2017) bahwa penelitian kausal adalah sifat sebab akibat yang berhubungan. Sehingga terdapat variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterikatan antar variabel tersebut.

#### **3.2 Objek Penelitian**

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh *Authentic Leadership* terhadap Kinerja universitas swasta di bandar lampung seperti universitas teknokrat indonesia, universitas tulang bawang, universitas muhammadiyah lampung.

#### **3.3 Sumber Data**

##### **3.3.1 Data Primer**

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dari responden menggunakan metode kuisisioner ataupun angket. Dalam data primer terdapat dua sifat yakni data kuantitatif dan data kualitatif. Dalam pengambilan data ini menggunakan skala *likert* sebagai acuannya.

##### **3.3.2 Data Sekunder**

Data sekunder didapatkan dari objek penelitian atau perusahaan yang bersangkutan dan diperoleh dari sumber eksternal yang telah disediakan oleh pihak tertentu di luar perusahaan atau objek penelitian.

#### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

##### **3.4.1 Kuisisioner**

Teknik perolehan data yang akan digunakan dalam penelitian yakni berupa data primer yang mana hasilnya diambil dari jawaban responden atas daftar pertanyaan

berupa kuisioner yang disebarakan kepada para responden. Kuisioner adalah sebuah teknik pengambilan dan pengumpulan data dengan cara memberi daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberikan timbal balik atas pertanyaan yang diberikan tersebut (Sugiyono, 2017). Kuisioner dalam penelitian ini mengadopsi dari sumber penelitian Walumbwa et al., (2008) untuk penerapan *Authentic Leadership* dan sumber penelitian Koopmans et al., (2014) untuk penerapan Kinerja.

### 3.4.2 Studi Kepustakaan

Studi sastra mengacu pada studi teoritis dan referensi lain yang mencakup nilai, budaya, dan norma yang berkembang dalam konteks sosial di mana mereka dipelajari. Kajian ini tidak lepas dari kepustakaan ilmiah (Sugiyono, 2017).

### 3.5 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono, (2017) mengemukakan bahwa skala pengukuran adalah suatu aturan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang dan pendeknya interval yang terdapat pada alat ukur, sehingga nantinya alat ukur tersebut pada saat digunakan akan mendapatkan data kualitatif. Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert ialah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan tanggapan individu bahkan kelompok atas sebuah fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Terdapat lima komponen jawaban dan bobot penilaian dalam skala likert yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Skala Pengukuran Linkert**

No.	Jawaban	Kode	Bobot
1.	Sangat tidak setuju	STS	1
2.	Tidak setuju	TS	2
3.	Netral	N	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat setuju	SS	5

Sumber: (Sugiyono, 2017)



### 3.6 Populasi dan Sampel

#### 3.6.1 Populasi

Populasi adalah bidang yang digeneralisasikan mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono, (2017). Kombinasi semua elemen yang mempunyai seperangkat karakteristik yang melingkupi semesta demi keperluan penelitian. Mengikuti dari penjelasan diatas, maka populasi penelitian ini adalah dosen dan karyawan pada instansi perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung antara lain: Universitas Teknokrat Indonesia, Universitas Muhammadiyah Bandar Lampung dan Universitas Tulang Bawang.

#### 3.6.2 Sampel

Sampel adalah sekelompok kecil anggota populasi yang sudah dipilih untuk berpartisipasi dalam studi atau sebagian kecil dari populasi menurut Sugiyono, (2017). Pengambilan sampel dilakukan dengan syarat populasi yang ada sangat banyak oleh karena itu tidak mungkin untuk menguji seluruh populasi yang ada, sehingga terbentuklah sebuah perwakilan populasi.

Sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* karena populasi tidak diketahui jumlah anggotanya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu adalah teknik yang paling baik digunakan untuk penentuan sampelnya, yang mana teknik *purposive sampling*, diambil sesuai dengan kriteria yang diinginkan peneliti, yakni dosen dan karyawan pada instansi perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung antara lain: Universitas Teknokrat Indonesia, Universitas Muhammadiyah Bandar Lampung dan Universitas Tulang Bawang.

Hair, (2019) Mengutarakan bahwa ukuran sampel 100 atau lebih responden harus dipilih. Jumlah minimal sampel dalam suatu penelitian adalah paling sedikit lima kali jumlah pertanyaan yang dianalisis peneliti. Pada penelitian ini terdapat 26 pertanyaan, batas minimal responden untuk penelitian ini adalah  $12 \times 5 = 130$  dengan demikian jumlah tersebut dianggap sudah mencukupi untuk perwakilan populasi yang akan diteliti.

### 3.7 Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur setidaknya suatu survei apakah kuisisioner valid atau tidak. Menurut Sugiyono, (2017) mengemukakan bahwa instrumen yang valid menandakan data pengukuran itu adalah valid. Kuesioner dinyatakan valid apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Teknik uji validitas pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2017) mengemukakan bahwa uji reliabilitas dilakukan untuk menjaga konsistensi hasil pengukuran ketika gejala yang sama diukur lebih dari satu kali dengan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS.

#### 3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali, (2016) mengemukakan bahwa pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik yaitu memiliki atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah suatu cara untuk memproses data yang dijumlahkan secara analisis sistematis menggunakan uji statistik. Analisis ini digunakan peneliti untuk mengetahui apakah *Authentic Leadership* berpengaruh pada kinerja. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai alat analisisnya, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y^i = a + b1X+et$$

Keterangan:

$Y^i$  = Kinerja (Tugas, Kontekstual, Prilaku Kerja Kontraproduktif)

$X$  = *Authentic Leadership*

$a$  = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error Term

### 3.8.2 Uji Parsial (Uji t)

Ghozali, (2016) mengemukakan bahwa uji t pada dasarnya menunjukkan bagaimana pengaruh variabel independen secara individual menjelaskan variasi variabel dependen, pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel. Metode pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian secara parsial untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila  $\text{sig} < \alpha$  (0,05). Hipotesis dapat diterima atau ditolak dengan pertimbangan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. *Authentic Leadership* (X) berpengaruh terhadap Kinerja Tugas ( $Y_1$ ) sehingga hipotesis diterima.
2. *Authentic Leadership* (X) berpengaruh terhadap Kinerja Kontekstual ( $Y_2$ ) sehingga hipotesis diterima.
3. *Authentic Leadership* (X) berpengaruh terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif ( $Y_3$ ) sehingga hipotesis ditolak.

*Authentic Leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja Tugas dan Kontekstual, sehingga *authentic leadership* yang diterapkan oleh pimpinan mendapat atensi yang baik dari karyawan yang dapat membuat aspek kinerja baik itu tugas maupun kontekstual menjadi meningkat. Hal ini ditunjukkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian ini yang mendukung hipotesis pertama dan kedua. Sedangkan penerapan *authentic leadership* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif, sehingga setiap kali penerapan *authentic leadership* maka perilaku kerja kontraproduktif tidak akan menurun. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis penelitian ini pada hipotesis ketiga sehingga hipotesis ketiga ditolak.

### 5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti berikan, yaitu.

1. Berdasarkan hasil pernyataan responden mengenai penilaian indikator terendah pada variabel *Authentic Leadership* diharapkan dengan pemimpin mengumpulkan pandangan yang menantang pandangannya, dapat memperluas pemahaman, memperkuat pemikiran kritis, dan membuat keputusan yang lebih baik.

2. Berdasarkan hasil pernyataan responden mengenai penilaian indikator terendah pada variabel Kinerja Tugas diharapkan pemimpin dapat menghargai setiap kontribusi yang diberikan oleh karyawan dan memberi sikap positif terhadap pencapaian karyawan.
3. Berdasarkan hasil pernyataan responden mengenai penilaian indikator terendah pada variabel Kinerja kontekstual diharapkan pemimpin dapat memberikan apresiasi terhadap prestasi dan pencapaian maksimal yang diperoleh karyawan, sedangkan pencapaian karyawan yang belum maksimal dapat dijadikan sebagai kesempatan karyawan untuk belajar dan berkembang
4. Berdasarkan hasil pernyataan responden mengenai penilaian indikator terendah pada variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif diharapkan pemimpin dapat merumuskan berbagai kebijakan yang membantu karyawan mewujudkan kinerja yang baik, seperti memiliki manajemen waktu bekerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, S. B., & Gill, C. (2017). Leading Change Authentically: How Authentic Leaders Influence Follower Responses To Complex Change. *Journal Of Leadership And Organizational Studies*, 24(2), 157–171. <https://doi.org/10.1177/1548051816664681>
- Andamari, S. R. (2020). Analisis Faktor Kepemimpinan Otentik Dan Persepsi Dukungan Organisasi Pada Work Engagement Staf Organisasi Perhotelan Dengan Efikasi Diri Sebagai Mediatornya. *Jurnal Psikologi Integratif*, 7(2), 131. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v7i2.1775>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap Mentalitas Siap Berubah Dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu. *Business Management Journal*, 17(1), 73. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i1.2239>
- Besen, F., Tecchio, E., & Fialho, F. A. P. (2017). *Authentic Leadership* And Knowledge Management. *Gestao E Producao*, 24(1), 2–14. <https://doi.org/10.1590/0104-530x898-13>
- Budiharto, S. (2016). *Pengembangan Kepemimpinan Otentik (Konseptualisasi, Pengukuran, Dan Implementasinya Dalam Organisasi)*.
- Fransisca, R. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. *Agora*, 4(2), 259–264.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Hadian Nasab, A., & 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>
- Hair, J. F. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th Ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*. Bumi Aksara.

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct Validity Of The Individual Work Performance Questionnaire. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/Jom.000000000000113>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks Of Individual Work Performance: A Systematic Review. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <http://www.jstor.org/stable/45009870>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Michael, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit Bpfe-Ugm, 177.
- Mira, M. S., & Odeh, K. (2019). The Mediating Role Of *Authentic Leadership* Between The Relationship Of Employee Training And Employee Performance. *Management Science Letters*, 9(3), 381–388. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2018.12.011>
- Natasya Virginia Leuwol, Paulina Wula, Bonaraja Purba, Ismail Marzuki, Diah Puji Nali Brata, Moh. Yusuf Efendi, Masrul, Sahri, Madya Ahdiyati, Ifit Novita Sari, Sri Gusty, Nur Arif Nugraha, Erni Rante Bungin, Bona Purba, A. F. A. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta Dan Gagasan* (J. Simarta (Ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Riandi, R., & Zain, I. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Cv Fenaru Jaya. *Ensiklopedia Sosial Review*, 3(3), 419–422. <https://doi.org/10.33559/Esr.V3i3.1088>
- Ribeiro, N., Gomes, D., & Kurian, S. (2018). *Authentic Leadership* And Performance: The Mediating Role Of Employees' Affective Commitment. *Social Responsibility Journal*, 14(1), 213–225. <https://doi.org/10.1108/Srj-06-2017-0111>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/6715>
- Rizky Khalimatus, H. (2021). *Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ruth Silaen, N., Setyagustina, K., Kartika Ningsih, L., Puspita Sari, A., Bakti, R., Gede Satriawan, D., Min Fadlillah, A., Muftahah, A., Yusuf Alfian Rendra

- Anggoro, M. K., Idrus, S., Dewi Kartika, R., & Ristiani, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Www.Penerbitwidina.Com
- Sciences, H. (2016). *Teori Kinerja Karyawan* (Vol. 4, Issue 1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cv Alfabeta.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). *Authentic Leadership: Development And Validation Of A Theory-Based Measure*. *Journal Of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Wei, F., Li, Y., Zhang, Y., & Liu, S. (2018). The Interactive Effect Of *Authentic Leadership* And Leader Competency On Followers' Job Performance: The Mediating Role Of Work Engagement. *Journal Of Business Ethics*, 153(3), 763–773. <https://doi.org/10.1007/S10551-016-3379-0>
- Wibowo, G. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Sejahtera Mobil Surabaya. *Agora*, 2.
- Wulandari, R. A. S. (2019). Kepemimpinan Otentik: Telaah Konseptual Dan Isumetodologis. *Sustainable Competitive Advantage*, 42(11), 507–512.