



KEPEMIMPINAN OTENTIK : JALUR MENUJU KESUKSESAN ORGANISASI YANG

**Fatimatus zahroh¹, wilda al aluf²,
ahmad dhani syahrudin³, Mochammad Isa Anshori⁴**
Fakultas ekonomi dan bisnis, universitas trunojoyo madura
email: [1zharafatty@gmail.com](mailto:zharafatty@gmail.com) , [2Wda@607gmail.com](mailto:Wda@607gmail.com),
[3killsjoys702@gmail.com](mailto:killsjoys702@gmail.com) , [4isa.anshori@trunojoyo.ac.id](mailto:isa.anshori@trunojoyo.ac.id)

Abstract. *Authentic leadership has become a subject of increasing interest in management and organizational studies. In a context of rapid and complex change, organizations need leaders who can inspire, motivate and direct their team members towards a common goal. This article aims to explain the concept of authentic leadership and describe how authentic leadership can be a pathway to sustainable organizational success. This research uses a qualitative approach by conducting a comprehensive literature review. The research results show that authentic leadership involves authenticity, transparency, trust, and commitment to the collective interest. An authentic leader is able to develop strong relationships with shooting members, create an inclusive work environment, and encourage their personal and professional growth. Authentic leadership is also related to sustainable organizational success. With the hallmarks of authentic leadership, leaders can create an organizational culture focused on employee well-being, innovation and high quality work. In addition, authentic leadership can increase employee engagement and loyalty, which contributes to higher productivity and good workforce retention.*

Keywords: *Kepemimpinan otektik, perilaku organisasi*

Abstrak. Kepemimpinan otentik telah menjadi subjek yang semakin menarik minat dalam studi manajemen dan organisasi. Dalam konteks perubahan yang cepat dan kompleks, organisasi membutuhkan pemimpin yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim mereka menuju tujuan bersama. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan konsep kepemimpinan otentik dan menggambarkan bagaimana kepemimpinan otentik dapat menjadi jalur menuju kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan tinjauan literatur yang komprehensif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik melibatkan keaslian, transparansi, kepercayaan, dan komitmen terhadap kepentingan kolektif. Seorang pemimpin otentik mampu mengembangkan hubungan yang kuat dengan anggota timnya, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional mereka. Kepemimpinan otentik juga berhubungan dengan kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Dengan mempraktikkan kepemimpinan otentik, pemimpin dapat menciptakan budaya organisasi yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, inovasi, dan kualitas kerja yang tinggi. Selain itu, kepemimpinan otentik juga dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan, yang berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi dan retensi tenaga kerja yang baik.

Kata kunci: *Kepemimpinan otektik, perilaku organisasi*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan otentik (*authentic leadership*) merupakan salah satu topik yang sering mendapatkan perhatian signifikan dalam literatur manajemen khususnya dalam bidang kepemimpinan sejak beberapa dekade yang lalu. Kepemimpinan otentik, dalam era ketidakpastian dan membuat perubahan yang begitu konstan, suada menjadi faktor yang menentukan keberhasilan organisasi yang berkelanjutan. Para pemimpin yang otentik mampu menginspirasi, menggerakkan, dan membimbing tim mereka dengan integritas dan kepercayaan diri yang kuat. Konsep kepemimpinan terus berkembang dari zaman ke zaman dan selalu menarik untuk diteliti sesuai perkembangan zaman. Saat ini kepemimpinan tidak hanya fokus pada diri pemimpin itu sendiri, tetapi juga melibatkan pengikut, rekan, atasan, setting kerja, kultur, aspek individual, juga konteks (Andin Andiasari, & Ardiningsih Pitaloka) (2010). Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuannya. Kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang kepemimpinan otentik: Pemimpin dan anggota tim mungkin tidak sepenuhnya memahami konsep kepemimpinan otentik dan manfaatnya. Hal ini dapat menghambat penerapan praktik kepemimpinan otentik yang efektif.

Pernyataan masalah yang sering kali terdapat pada sebuah kepemimpinan dan juga sering muncul dalam konteks kepemimpinan otentik yaitu apabila ada Ketidakcocokan nilai-nilai pribadi dan organisasi, dimana Pemimpin dan anggota tim mungkin memiliki nilai-nilai pribadi yang tidak sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Ketidakcocokan nilai-nilai ini dapat menghambat kemampuan pemimpin untuk menjadi autentik dan membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim. Kurangnya kepercayaan dan komunikasi terbuka, sering terjadi ketidakpercayaan dan kurangnya komunikasi terbuka antara pemimpin dan anggota tim dapat menghambat terbentuknya hubungan yang kuat dan saling pengertian. Kepemimpinan otentik membutuhkan kepercayaan dan komunikasi yang kuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung.

Beberapa teori kepemimpinan menekankan pada kemampuan melaksanakan tugas dan memiliki keahlian untuk menyelesaikan masalah. Sementara teori lain menekankan pada paket kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain seperti kemampuan mempengaruhi orang lain. Sebagian teori lain lebih fokus pada kepribadian yang menjadikan seorang pemimpin berkualitas (Messik, 2005). Kepemimpinan sering didefinisikan sebagai proses membimbing orang lain untuk mencapai satu tujuan bersama. Seseorang yang memiliki visi dan berhasil menginspirasi orang lain hingga memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan (Hollander, 1985 dalam Magee, Gruenfeld, Keltner, Galinsky, 2005). Seorang pemimpin dianggap berhasil ketika ia mampu membawa organisasi yang dipimpinnya menjadi efektif. Jika ia mampu memberikan dampak paling positif terhadap perilaku banyak orang di perusahaan (Magee, dkk, 2005).

Terdapat beberapa tipe kepemimpinan seperti kepemimpinan kharismatik, transaksional, transformasional, etik dan yang sedang berkembang sekarang adalah kepemimpinan otentik. Adanya Kesenjangan antara harapan pemimpin dan kenyataan: Pemimpin mungkin memiliki harapan yang tinggi terkait dengan penampilan dan kinerja anggota tim, namun kenyataannya tidak selalu sesuai dengan harapan tersebut. Kesenjangan antara harapan dan kenyataan ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan ketegangan di antara pemimpin dan anggota tim. Dan juga sering terjadi Kurangnya keterlibatan dan motivasi anggota tim, Kurangnya keterlibatan dan motivasi anggota tim dapat menjadi masalah dalam kepemimpinan otentik. Kepemimpinan otentik mencakup memberikan perhatian dan perhatian kepada kebutuhan dan aspirasi individu. Jika anggota tim tidak merasa terlibat dan termotivasi, hal ini dapat menghambat tercapainya kinerja yang optimal.

Dalam era globalisasi yang semakin kompleks ini, kepemimpinan menjadi faktor kritis yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Tidak hanya dalam mencapai tujuan bisnis yang diinginkan, tetapi juga dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berkelanjutan, dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang telah mendapatkan pengakuan luas adalah kepemimpinan otentik. Kepemimpinan otentik melampaui konsep tradisional tentang kekuasaan dan otoritas formal. Ia menekankan pada kejujuran, integritas, keberanian, dan kesadaran diri. Kepemimpinan otentik memandang pemimpin sebagai individu yang menginspirasi dan membimbing orang lain menuju kesuksesan, sambil memperhatikan kepentingan bersama dan nilai-nilai yang melekat pada organisasi.

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan konsep kepemimpinan otentik dan menggambarkan bagaimana kepemimpinan otentik dapat menjadi jalur menuju kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan tinjauan literatur yang komprehensif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik melibatkan keaslian, transparansi, kepercayaan, dan komitmen terhadap kepentingan kolektif. Dalam konteks kesuksesan organisasi yang berkelanjutan, kepemimpinan otentik menjadi faktor yang sangat penting. Seorang pemimpin otentik mampu menciptakan iklim kerja yang inklusif, di mana anggota tim merasa didengar, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Pemimpin otentik juga mampu membina hubungan yang kuat dan saling percaya dengan anggota tim, menciptakan tim yang solid dan kolaboratif.

TINJAUAN LITERATUR

Tinjauan pustaka ini didasarkan pada penelusuran literatur yang melibatkan jurnal-jurnal akademik, buku, dan sumber-sumber tepercaya lainnya yang terkait dengan kepemimpinan otentik dan kesuksesan organisasi. Data yang relevan dikumpulkan dan dianalisis untuk mengidentifikasi pola, tema, dan temuan penting dalam literatur yang ada. dan juga di artikel ini akan membahas peran penting kepemimpinan otentik dalam mencapai kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Dalam artikel ini, kami akan mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan otentik dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan menghasilkan lingkungan yang menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Definisi kepemimpinan otentik:

Kepemimpinan otentik terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan otentik. Dimana menurut kamus besar Indonesia, otentik berarti dapat dipercaya, asli, tulus, sah. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan dalam situasi tertentu. Definisi kepemimpinan otentik mengacu pada pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada keaslian, integritas, dan kohesi antara pemimpin dan pengikutnya. Secara khusus, kepemimpinan otentik melibatkan kesadaran diri yang mendalam, pemahaman yang jujur tentang nilai-nilai dan kepercayaan pribadi, serta kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dengan pengikut. Walumbwa (2004) mendefinisikan pemimpin otentik sebagai pemimpin yang sangat sadar terhadap dirinya (*deeply aware*) dalam berpikir dan bertindak, serta dipersepsi orang lain sebagai orang yang sadar terhadap nilai-nilai moral dirinya dan orang lain; berwawasan luas dan memiliki kekuatan; sadar konteks di mana sedang berada; merasa yakin, memiliki harapan, optimisme, ketangguhan, dan karakter moral yang tinggi. Mendefinisikan kepemimpinan otentik sebagai pola perilaku pemimpin yang memanfaatkan dan meningkatkan kapasitas psikologis positif dan iklim etis yang positif, untuk mendorong kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional dari para pemimpin yang bekerja dengan pengikut, mendorong pengembangan diri yang positif.

Pemimpin otentik harus selalu merasa yakin, bahwa mereka memiliki harapan, optimis, tangguh, transparan, bermoral, berorientasi masa depan, dan memberikan prioritas untuk mengembangkan pengikutnya menjadi pemimpin, minimal bagi dirinya sendiri.

Pengaruh kepemimpinan otentik terhadap pengikut:

Kami mengamati bagaimana kepemimpinan otentik bisa dapat memengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan pengikut. Dan juga disini Kami membahas bagaimana kepemimpinan otentik dapat memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi dengan cara menginspirasi dan memberdayakan tim.

Kepemimpinan otentik sendiri merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin berupaya untuk menjadi diri mereka yang sebenarnya, transparan, dan konsisten dalam tindakan dan nilai-nilai mereka. Pengaruh kepemimpinan otentik terhadap pengikut dan kinerja mereka dapat sangat signifikan. Berikut adalah beberapa pengaruh positif dari kepemimpinan otentik:

1. Kepercayaan dan hubungan yang kuat: Kepemimpinan otentik menciptakan kepercayaan yang tinggi antara pemimpin dan pengikut. Pemimpin yang autentik mampu membuka diri, berbagi pengalaman, dan menunjukkan keaslian mereka. Hal ini membantu membangun hubungan yang kuat dengan pengikut, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif.
2. Motivasi dan keterlibatan: Kepemimpinan otentik menginspirasi pengikut untuk mencapai hasil terbaik mereka. Pemimpin yang otentik mampu memahami dan menghargai nilai-nilai, kebutuhan, dan aspirasi individu pengikut. Mereka juga mampu menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi pengikut, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

3. Pengembangan potensi: Pemimpin otentik mendorong pengikut untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi dan profesional. Mereka memberikan dukungan, umpan balik konstruktif, dan kesempatan pengembangan kepada pengikut. Dengan adanya kepemimpinan otentik, pengikut merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim.
4. Inovasi dan kolaborasi: Kepemimpinan otentik menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru didukung dan pengikut didorong untuk berkontribusi secara aktif. Pemimpin yang otentik mendorong kolaborasi dan keterlibatan tim dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat memicu kreativitas dan inovasi, serta memperkuat ikatan tim yang kuat.

Hubungan Antar Variabel Sloan Work & Family Research Network – Boston College (2008) dalam studi Generasi X & Y mendapatkan data; (a) Dua puluh tiga persen pegawai dari Generasi Y lebih menekankan pada self-fulfillment, lingkungan kerja positif dan peningkatan karir dalam bekerja; (b) Generasi Y menggambarkan pemimpin impian mereka adalah seorang yang memiliki ketrampilan manajemen, menyenangkan (mudah bergaul), dapat didekati, mau mengerti, perhatian, peduli, memberikan dukungan, fleksibel, berpikiran terbuka, menghormati nilai-nilai dan menghargai pegawai. (Gaddi (2004) dalam publikasinya menyatakan bahwa untuk menciptakan pegawai yang engaged, diperlukan kepemimpinan efektif dan faktor organisasional untuk membantu pegawai menyadari potensinya dan nilai yang dimiliki. Terutama dalam era ekonomi yang tidak menentu, perusahaan perlu berkonsentrasi untuk mengoptimalkan produktivitas pegawai dan sumber daya organisasional yang tersedia.

Dalam rangka mencapai hasil yang optimal, kepemimpinan otentik perlu diterapkan dengan kesadaran dan konsistensi. Ketika pemimpin dapat menjadi diri mereka yang sebenarnya, pengikut akan merasakan pengaruh positif yang kuat dalam hubungan kerja dan kinerja mereka.

Hubungan antara kepemimpinan otentik dan kesuksesan organisasi:

Bagaimana kepemimpinan otentik dapat mengarah pada kesuksesan organisasi yang berkelanjutan melalui peningkatan komitmen dan loyalitas pengikut, inovasi, adaptabilitas, dan pencapaian tujuan jangka panjang. Kepemimpinan otentik adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kejujuran, keaslian, dan integritas. Pemimpin otentik berusaha untuk memahami, mengakui, dan mengembangkan potensi individu dalam organisasi, sambil memperhatikan tujuan kolektif dan nilai-nilai yang dianut. Hubungan antara kepemimpinan otentik dan kesuksesan organisasi dapat sangat signifikan.

Ada beberapa cara yang dapat dimana kepemimpinan otentik dapat berpengaruh dan berkontribusi langsung terhadap kesuksesan berorganisasi. Yang *pertama* Meningkatkan kepercayaan dan komitmen: diaman kepemimpinan otentik dapat membangun kepercayaan dengan cara menunjukkan integritas, konsistensi, dan kejujuran. Dan ini bisa menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa nyaman berbagi ide, berinisiatif, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. *Kedua* Keterlibatan dan kepuasan karyawan yang tinggi: Pemimpin otentik mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai, didengar, dan diberdayakan.

Hal ini dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dan membantu menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa terlibat dan puas cenderung lebih berdedikasi, berkinerja tinggi, dan berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan organisasi. *Ketiga* Budaya kerja yang positif: Kepemimpinan otentik menciptakan budaya kerja yang positif di organisasi. Pemimpin otentik menunjukkan kejujuran, integritas, dan kepercayaan, yang membantu menciptakan lingkungan yang mendukung dan kolaboratif. Budaya kerja yang positif memperkuat semangat kerja, kolaborasi, dan inovasi di antara karyawan. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dan yang *keempat* Peningkatan produktivitas: Kepemimpinan otentik mempengaruhi produktivitas karyawan.

otentisitas tidak bisa dibentuk seketika, melainkan melalui proses praktik kepemimpinan yang melalui pergulatan mengatasi berbagai persoalan dan tantangan. Hasil studi mengenai kepemimpinan otentik menunjukkan bahwa proses terbentuknya kepemimpinan otentik merupakan proses belajar, bertumbuh dan berkembang dari si pemimpin tersebut (Winbaktianur & Sutono (2019)).

Karakteristik Kepemimpinan Otentik

Pemimpin yang otentik mampu menginspirasi dan memberikan arah yang jelas kepada timnya. Aspek-aspek kepemimpinan otentik menurut Walumbwa, dkk 2008 diantaranya adalah sebagai berikut:

a. *Self Awareness* (Kesadaran Diri)

Cara seseorang memandang dan memahami dirinya sendiri dari waktu ke waktu. Selain itu memahami akan kelebihan serta keruangan yang dimiliki. Misalnya, seorang pemimpin menyadari bahwa ucapan dan tindakan tertentu dapat memberikan dampak bagi orang lain.

b. *Relational Transparency* (Relasi yang Transparan)

Persepsi pengikut terhadap perilaku pemimpin yang menampilkan dirinya secara asli dalam berinteraksi dengan orang lain, bukan pencitraan diri maupun pendistorsian diri. Contoh, seorang pemimpin mengakui kesalahan yang telah dilakukannya.

c. *Balanced Processing* (pemrosesan yang seimbang)

Menunjukkan seorang pemimpin yang secara obyektif menganalisis semua informasi dan data yang ada secara relevan sebelum mengambil keputusan. Contoh, seorang pemimpin memperhatikan dengan seksama sudut pandang yang berbeda sebelum mengambil keputusan.

Komponen *Habit* atau bisa di bilang dengan kebiasaan dalam kepemimpinan otentik secara keseluruhan merujuk pada kebiasaan belajar. Melalui belajar, manusia akan mengubah dirinya menjadi hal yang lebih efektif dalam menghadapi lingkungan. Pemimpin otentik mempunyai *habit* atau kebiasaan dengan belajar melalui umpan balik yang jujur dan benar. Kalau dikritik, seorang pemimpin otentik bersedia mendengarkan dan memperbaiki kesalahan yang ada, tidak dengan cara menyangkal dan melakukan hal yang diluar kendali seperti halnya, marah dan tersinggung, bicara dengan kata yang kasar, menggunakan power untuk menekan, menteror, bahkan membungkam mentor. Pemimpin otentik harus dengan tenang menerima setiap kritik dan saran dari para mentor sehingga dapat mengembangkan mindsetnya. Umpan balik yang kritis membuatnya belajar agar mampu beradaptasi, bertumbuh, dan terus maju—*to your best self*.

Implikasi praktis:

Ada beberapa rekomendasi praktis bagi para pemimpin dan manajer untuk mengembangkan dan menerapkan kepemimpinan otentik dalam konteks organisasi mereka. Dan juga menekankan pentingnya refleksi diri, pembinaan hubungan yang kuat, dan komunikasi yang efektif sebagai langkah-langkah kunci dalam mencapai kepemimpinan otentik. Pemimpin otentik berusaha untuk meningkatkan keterlibatan dengan mengenal dan memahami individu –individu dalam sebuah tim mereka. Dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan pengikut, pemimpin otentik dapat meningkatkan keterlibatan pengikut dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Pentingnya sebuah visi dan misi bagi sebuah organisasi dan bagi seorang pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan mampu mengartikulasikan nilainya. Mereka mampu menginspirasi dan memotivasi pengikut dengan memberikan arah yang jelas dan tujuan yang bermakna. Dengan memberikan tujuan yang bermakna, pemimpin otentik dapat menggerakkan pengikut untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme yang tinggi.

Secara keseluruhan, kepemimpinan otentik memiliki implikasi praktis yang luas dalam mencapai kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Dengan membangun kepercayaan, meningkatkan keterlibatan, menginspirasi dan memotivasi, membangun budaya kerja yang positif, membina hubungan yang kuat, dan mendorong inovasi, pemimpin otentik dapat membantu menciptakan organisasi yang tangguh, adaptif, dan berhasil dalam jangka panjang.

Literatur ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan otentik dapat menjadi jalur yang signifikan menuju kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Kepemimpinan otentik mempromosikan hubungan yang kuat, kepercayaan, dan motivasi di antara pemimpin dan pengikut, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan keberlanjutan organisasi. Dalam mengimplementasikan kepemimpinan otentik, penting bagi pemimpin untuk memahami diri mereka sendiri, memperhatikan kebutuhan dan aspirasi pengikut, dan mengkultivasi lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan. Dengan demikian, kepemimpinan otentik memiliki potensi untuk menciptakan organisasi yang sukses dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dapat digunakan untuk meneliti topik "Kepemimpinan Otentik: Jalur Menuju Kesuksesan Organisasi yang Berkelanjutan" adalah dengan melibatkan pendekatan kualitatif. Artikel ini mungkin mencakup penelitian kualitatif yang dilakukan dengan beberapa risert, mungkin melibatkan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, atau analisis dokumen, dengan tujuan memahami pengalaman dan persepsi pemimpin serta anggota organisasi tentang kepemimpinan otentik dan dampaknya pada kesuksesan organisasi. Dalam artikel tersebut, metode-metode kualitatif ini dapat digunakan untuk mendukung argumen penulis, memberikan contoh konkret, dan memberikan bukti nyata tentang pentingnya kepemimpinan otentik dalam mencapai kesuksesan organisasi yang berkelanjutan.

HASIL & PEMBAHASAN

Analisis tinjauan pustaka menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik memiliki dampak yang signifikan pada kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Analisis deskriptif ini dilakukan untuk mengukur persepsi karyawan dengan Kepemimpinan otentik : Jalur Menuju Kesuksesan Organisasi yang Berkelanjutan, Seperti halnya Kepemimpinan otentik yang diterapkan dalam organisasi Oma Oblong Jogja telah membuktikan keberhasilannya dalam mencapai kesuksesan yang berkelanjutan. Kejujuran, integritas, keaslian, dan kepedulian Oma terhadap anggota timnya telah menciptakan iklim kerja yang positif, memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mendorong inovasi. Kepemimpinan otentik telah membantu Oma Oblong Jogja dalam mencapai keberlanjutan organisasi dan menjadi salah satu merek yang sukses di Yogyakarta.

Kepemimpinan otentik membangun kepercayaan, memotivasi anggota tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Pemimpin otentik juga mendorong inovasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah yang efektif di dalam organisasi. Selain itu, kepemimpinan otentik dikaitkan dengan peningkatan kinerja individu dan tim, retensi karyawan yang lebih tinggi, dan kepuasan kerja yang lebih baik. Dari studi kasus tersebut kepemimpinan otentik sangat lah berpengaruh penting dalam suatu organisasi. Di kutip dari jurnal (Frans Andrianto, Ika Zenita Ratnaningsih , 2018) Hasil penelitian ini menunjukan bahwa perawat yang bertugas sebagai kepala ruangan dinilaibawahannyamemilikigaya kepemimpinan autentik yang positif sehingga menjadikan perawat di RS “X” Semarang memiliki keterikatan kerja yang tinggi. (Ahmad Adriansyah, 2019) Hasil penelitian ini mengkonfirmasi peran penting Authentic Leadership, Komitmen Afektif, Job Resourcesullness dan kreatifitas dalam membentuk kinerja pegawai bank Syariah di Indonesia. Authentic leadership Mempengaruhi Komitmen afektif Authentic leadership sendiri terbukti mampu meningkatkan komitmen afektif secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Semedo et al (2016) pada konteks negara Cape Verdean, Afrika. Hasil yang sejalan juga ditemukan pada industry kesehatan di Pakistas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Semedo et al (2016) pada konteks negara Cape Verdean, Afrika. Authentic leadership mampu meningkatkan Job Resourcesullness secara signifikan. Item yang paling mewakili authentic leadership merupakan seorang pemimpin yang pintar dalam bersikap, sedangkan item yang paling dominan mewakili kreatifitas adalah seorang pegawai yang begitu akan menampilkan kreatifitas jika ada kesempatan. Sehingga dapat diartikan sikap pemimpin yang tepat, contoh halnya dengan tidak menjatuhkan pegawainya. Harusnya memberi dorongan yang positif .

I. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai.

Gaya kepemimpinan Autentik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa Gaya kepemimpinan Autentik seperti :Adanya kesadaran diri dalam kepemimpinan, Adanya proses keadilan dalam kepemimpinan, Adanya tingkah laku autentik dalam kepemimpinan dan Adanya perhubungan keaslian dalam kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan pada kecamatan Bunaken kota Manado. Hal ini sesuai dengan Penelitian Mohammad (2006) yang berjudul Kepemimpinan Autentik dalam pendidikan teknik dan vokasional di Politeknik yang menunjukkan bahwa terdapat kaitan yang signifikan di antara prestasi kerja pensyarah dengan keempat-empat domain kepemimpinan autentik yaitu kesadaran diri (self awareness), proses keadilan (unbiased processing), tingkah laku autentik (authentic behavior) dan perhubungan keaslian (relational authenticity).

II. Komponen Kepemimpinan Otentik

- Kesadaran Diri: Pemimpin otentik memiliki pemahaman yang mendalam tentang diri mereka sendiri, termasuk nilai-nilai, kelebihan, kelemahan, dan motivasi mereka. Mereka mampu mengenali emosi dan reaksi mereka, serta mengelola dengan bijaksana.
- Transparansi: Pemimpin otentik berkomunikasi dengan jujur dan terbuka. Mereka berbagi informasi secara transparan, termasuk visi, tujuan, dan harapan organisasi. Transparansi membangun kepercayaan dan memungkinkan anggota tim untuk merasa termotivasi dan terlibat.
- Kejujuran: Pemimpin otentik berpegang pada prinsip kejujuran dan integritas. Mereka memenuhi janji, mengakui kesalahan, dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang mereka anut. Kejujuran membangun kepercayaan yang kuat di antara anggota tim.
- Hubungan yang Membangun: Pemimpin otentik berinvestasi dalam membangun hubungan yang bermakna dan mendalam dengan anggota tim. Mereka mendengarkan dengan empati, memberikan dukungan, dan menghargai kontribusi individu. Hubungan yang baik memperkuat ikatan antara pemimpin dan anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif.

Kepemimpinan otentik adalah konsep kepemimpinan yang menekankan pada pengembangan kepemimpinan yang berdasarkan pada kesadaran diri, integritas, transparansi, dan keterlibatan emosional.

III. Pentingnya Kepemimpinan Otentik untuk Kesuksesan Organisasi yang Berkelanjutan

- Meningkatkan Kinerja: Pemimpin otentik mendorong kinerja yang lebih baik dengan membentuk lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Mereka menginspirasi anggota tim untuk memberikan yang terbaik, mendorong kreativitas, dan menghadapi tantangan dengan keyakinan.

- Meningkatkan Kepuasan dan Retensi Karyawan: Kepemimpinan otentik membantu menciptakan budaya kerja yang positif dan inklusif. Ini membuat karyawan merasa dihargai, terlibat, dan puas dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, tingkat retensi karyawan meningkat, mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan ulang.
- Membangun Keselarasan Nilai: Pemimpin otentik mempraktikkan nilai-nilai organisasi dengan konsistensi. Ini menciptakan keselarasan nilai antara pemimpin dan anggota tim, yang mendukung budaya organisasi yang kuat dan bertahan lama.
- Mendorong Inovasi dan Adaptasi: Dalam lingkungan yang dipimpin oleh kepemimpinan otentik, anggota tim merasa aman untuk berbagi ide-ide baru dan berpikir di luar kotak. Pemimpin otentik mendorong inovasi dan adaptasi terus-menerus, yang penting dalam menghadapi perubahan pasar dan teknologi.

Kepemimpinan otentik adalah konsep kepemimpinan yang diperkenalkan oleh Bill George pada tahun 2003 melalui bukunya yang berjudul "Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value". Kepemimpinan otentik menekankan pentingnya kejujuran, integritas, transparansi, dan kesesuaian nilai-nilai pribadi dengan tindakan seorang pemimpin. Para ahli lainnya juga telah meneliti dan menggali pentingnya kepemimpinan otentik dalam mencapai kesuksesan organisasi yang berkelanjutan.

kepemimpinan otentik. Namun, daftar di atas memberikan gambaran tentang beberapa ahli yang telah mempelajari pentingnya kepemimpinan otentik untuk kesuksesan organisasi yang berkelanjutan dalam beberapa tahun terakhir.

SIMPULAN & SARAN

Dalam artikel ini, kita telah membahas tentang kepemimpinan otentik dan peran pentingnya dalam mencapai kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Kepemimpinan otentik melibatkan kesadaran diri, integritas, hubungan yang autentik, dan keberanian untuk berinovasi. Hal ini membawa manfaat jangka panjang bagi organisasi, termasuk peningkatan kinerja, kepuasan karyawan, dan keberlanjutan.

Salah satu aspek penting dari kepemimpinan otentik adalah kesadaran diri. Dengan memiliki integritas, seorang pemimpin mampu menginspirasi anggota tim dan mendorong mereka untuk bertindak dengan integritas juga. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan etis. Hubungan yang autentik juga penting dalam kepemimpinan otentik.

Seorang pemimpin otentik berusaha untuk membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim, berdasarkan kepercayaan, saling pengertian, dan empati. Dalam dunia bisnis yang terus berubah, inovasi menjadi kunci untuk mempertahankan daya saing dan mencapai kesuksesan jangka panjang. Dengan memberikan ruang bagi inovasi, seorang pemimpin otentik dapat menciptakan budaya organisasi yang dinamis dan adaptif. Dalam rangka mencapai kesuksesan organisasi yang berkelanjutan, kepemimpinan otentik menjadi kunci penting. Dengan menjadi pemimpin yang sadar diri, berintegritas, membangun hubungan yang autentik, dan mendorong inovasi, seorang pemimpin dapat memengaruhi budaya organisasi secara positif dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dan keberlanjutan jangka panjang organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiyasari Andin, & Ardiningtiyas Pitaloka.(2010). PERSEPSI KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN WORK ENGAGEMENT PADA GENERASI X & Y DI INDONESIA. [A Andiyasari, A Pitaloka - Jurnal Universitas Paramadina, 2010 - researchgate.net](#)
- Ayu Ratu Sri Wulandari MA. (2019). KEPEMIMPINAN OTENTIK: TELAAH KONSEPSUAL DAN ISU METODOLOGIS. [RAS Wulandari - Sustainable Competitive Advantage \(SCA\), 2019 - jp.feb.unsoed.ac.id](#)
- Gaddi, Rosandrea R. (2004) Leadership and employee engagement: when employee give their all. The official publication of the personnel management association of the Philippines, February,2004. www.ddiworld.com
- Mohammad B, 2006. Kepemimpinan Autentik Dalam Pendidikan Teknik dan Vokasional di Politektik, Kota Kinabalu, Sabah
- Macleod, Alison (2008) Generation Y: Unlocking the talent of young managers;executive Summary, June2008. www.telegraph.co.uk/money/main.jhtml?xml=/money/2007/11/29/cmgen29.xml.
- Messik, David M. & Kramer, Roderick M. (2005) The Psychology of Leadership: new perspective and research. New Jersey; Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Rorimpandey. (2013). Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis.L [Rorimpandey - ... Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan ...](#), 2013 - ejournal.unsrat.ac.id
- Sloan work and family-research network (2008) Questions and answers about Generation X/Generation Y: A Sloan Work & Family Research Network Fact Sheet. <http://www.bc.edu/wfnetwork>.
- 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. [FO Walumbwa, BJ Avolio, WL Gardner...](#) - Journal of ..., 2008 - journals.sagepub.com
- Winbaktianur & Sutono.(2019). Kepemimpinan Dalam Organisasi. [W Winbaktianur - Al-qalb Jurnal Psikologi Islam, 2019 - scholar.uinib.ac.id](#)

Contoh Tabel :

Tabel 1. Rasio Keuangan Bank Mandiri Tahun 1998-2005

Tahun	PA	PE	RPE	RPTA
1998	-123.49%	n.a	n.a	201.40%
1999	-30.01%	-763.87%	2445.65%	96.07%
2000	0.47%	8.28%	1676.43%	94.37%
2001	1.05%	25.48%	2333.83%	95.89%
2002	1.43%	24.84%	1634.64%	94.24%
2003	1.84%	22.49%	1123.02%	91.82%
2004	2.12%	21.08%	895.21%	89.95%
2005	0.23%	2.60%	1034.54%	91.19%

Sumber: Siringoringo (2007)

Contoh gambar:

Gambar 1. Sinar yang dihasilkan matahari



Sumber: Prasetyo (2007)