

Dr. Indra Prasetyo, S.P., M.M.
Dr. Rusdiyanto, S.E., M.Ak. CH. CHT.

MENGOPTIMALKAN KINERJA PEGAWAI

Peran Kepemimpinan Otentik Dan Self-Efficacy
Dalam Memperkuat Loyalitas Di Era Digital



Editor

Prof. Dr. Nur Fadrijh Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA
Nabilah Aliyyah, S.Par., MBA
Rahmat Luthfi Haidar, S.I.P., M.AP



MENGOPTIMALKAN KINERJA PEGAWAI

Peran Kepemimpinan Otentik Dan Self-Efficacy
Dalam Memperkuat Loyalitas Di Era Digital

Dr. Indra Prasetyo, S.P., M.M.
Dr. Rusdiyanto, S.E., M.Ak. CH. CHT.

Editor :

Prof. Dr. Nur Fadjrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA., CFA.

Nabilah Aliyyah, S.Par., MBA.

Rahmat Luthfi Haidar, S.IP., M,AP.



**Mengoptimalkan Kinerja Pegawai: Peran
Kepemimpinan Otentik dan Self-Efficacy dalam
Memperkuat Loyalitas di Era Digital**

Ditulis oleh:

**Dr. Indra Prasetyo, Sp., M.M.
Dr. Rusdiyanto, S.E., M.Ak., CH., CHt.**

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh
PT Literasi Nusantara Abadi Grup
Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Blok B11 Merjosari
Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144
Telp : +6285887254603, +6285841411519
Email: literasinusantaraofficial@gmail.com
Web: www.penerbitlitnus.co.id
Anggota IKAPI No. 340/JTI/2022



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip
atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku
dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I, Juli 2025

Editor :

Prof. Dr. Nur Fadjrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA., CFA.
Nabilah Aliyyah, S.Par., MBA.
Rahmat Luthfi Haidar, S.IP., M.AP.

Perancang sampul: Muhammad Ridho Naufal
Penata letak: D Gea Nuansa

ISBN : 978-634-234-325-8

xiv + 206 hlm. ; 15,5x23 cm.

©Juli 2025

Kata Pengantar

Buku ini hadir sebagai jawaban terhadap tantangan besar yang dihadapi oleh organisasi di era modern, yaitu bagaimana mengoptimalkan kinerja pegawai sekaligus memperkuat loyalitas mereka. Dalam dunia yang terus berubah dengan cepat, kompetisi yang semakin ketat, serta perkembangan teknologi yang pesat, peran kepemimpinan dan keyakinan diri pegawai menjadi faktor yang sangat menentukan dalam mencapai kesuksesan jangka panjang suatu organisasi.

Kepemimpinan otentik dan self-efficacy merupakan dua konsep yang kini semakin diakui sebagai kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan. Kepemimpinan otentik tidak hanya berbicara tentang kemampuan teknis dalam mengelola sumber daya, tetapi juga tentang integritas, kejujuran, dan kesadaran diri yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang otentik mampu membangun kepercayaan, memotivasi, dan memberdayakan pegawai untuk mencapai potensi terbaik mereka. Sementara itu, self-efficacy, yang merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas, menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja dan rasa percaya diri pegawai.

Buku ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana kedua konsep ini saling berinteraksi dan berperan dalam memperkuat loyalitas pegawai. Selain itu, buku ini juga memberikan wawasan tentang bagaimana organisasi dapat menciptakan budaya yang mendukung kedua elemen ini dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Dengan memadukan teori dan praktek terkini, diharapkan buku ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi para pemimpin, praktisi HR, serta akademisi dalam

memahami dan mengimplementasikan konsep-konsep tersebut di dalam organisasi mereka.

Semoga buku ini memberikan kontribusi positif bagi pengembangan sumber daya manusia dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang lebih besar, baik dalam aspek kinerja maupun loyalitas pegawai.

Surabaya, Juni 2025

Dr. Indra Prasetyo, Sp., M.M.

Motto

*Keberhasilan Sejati Bukan
Terletak Pada Apa Yang Kita
Capai,*

*Tetapi Pada Siapa Kita Menjadi
dalam Perjalanan Menuju Tujuan*

Ringkasan

Buku ini mengupas pentingnya kepemimpinan otentik dan self-efficacy dalam mengoptimalkan kinerja pegawai serta memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Dalam dunia kerja yang semakin dinamis dan penuh tantangan, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mencapai target-target bisnis, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan pegawai secara holistik. Salah satu cara untuk mencapainya adalah melalui kepemimpinan otentik yang mengedepankan nilai-nilai kejujuran, integritas, dan kesadaran diri. Kepemimpinan seperti ini membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dan pegawai, serta meningkatkan rasa saling percaya dan komitmen dalam tim.

Kepemimpinan otentik menekankan pentingnya pemimpin yang dapat menjadi teladan bagi bawahannya. Pemimpin yang otentik tidak hanya menunjukkan kompetensi dalam pengambilan keputusan dan manajemen, tetapi juga mampu menunjukkan empati dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Pemimpin yang otentik lebih mampu memotivasi pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat karena mereka merasa dihargai dan didengar. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang penuh dukungan dan transparansi, pemimpin otentik dapat memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada peningkatan kinerja.

Di sisi lain, elemen signifikan lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah efikasi diri, yaitu keyakinan terhadap kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih proaktif, bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan. Self-efficacy ini dapat dipengaruhi oleh pengalaman pribadi pegawai, dukungan sosial yang diterima, serta umpan balik yang diterima dari pemimpin atau rekan kerja. Ketika pegawai merasa bahwa mereka

memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif.

Buku ini juga membahas bagaimana kombinasi antara kepemimpinan otentik dan self-efficacy dapat menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif. Kepemimpinan otentik tidak hanya memfasilitasi terciptanya iklim kerja yang positif, tetapi juga memberikan ruang bagi pegawai untuk mengembangkan potensi mereka. Dengan adanya dukungan dari pemimpin yang otentik, pegawai merasa lebih diberdayakan dan lebih mampu mengatasi rintangan yang ada, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Lebih lanjut, buku ini mengemukakan bahwa pemimpin yang otentik mampu membantu pegawai mengatasi rasa ragu atau ketidakpastian dalam diri mereka dengan memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat self-efficacy mereka. Ketika pegawai merasa dihargai dan percaya diri dalam kemampuan mereka, mereka akan cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Buku ini juga menyoroti pentingnya menciptakan sinergi antara kedua faktor tersebut untuk mencapai hasil yang optimal. Kepemimpinan otentik yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan jangka panjang pegawai dan penciptaan budaya organisasi yang inklusif dan berbasis kepercayaan. Dengan menanamkan prinsip-prinsip kepemimpinan otentik dan membangun keyakinan diri pada pegawai, organisasi dapat meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, sekaligus memperkuat loyalitas pegawai dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, buku ini menawarkan wawasan yang komprehensif tentang bagaimana peran kepemimpinan otentik dan self-efficacy dapat memperkuat hubungan antara pemimpin dan pegawai, serta meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai. Dengan penerapan prinsip-prinsip ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada akhirnya berkontribusi pada

pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Buku ini sangat relevan dengan perkembangan kaidah karya ilmiah terbaru yang menekankan pentingnya integritas dan pemberdayaan dalam membangun hubungan kerja yang sehat.

Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
Motto	v
Ringkasan	vii
Daftar Isi	xi

BAB 1

Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Buku	24
C. Metode Pendekatan yang digunakan dalam buku ini	32

BAB 2

Teori Kepemimpinan Otentik	39
A. Definisi dan Karakteristik Kepemimpinan Otentik	39
B. Pentingnya Kepemimpinan Otentik dalam Organisasi	45
C. Praktik Kepemimpinan Otentik	49

BAB 3

Self-Efficacy dalam Konteks Organisasi	55
A. Definisi dan Konsep Self-Efficacy	55
B. Self-Efficacy dan Kinerja Pegawai	64
C. Membangun Self-Efficacy pada Pegawai	68

BAB 4

Sinergi antara Kepemimpinan Otentik dan Self-Efficacy	77
A. Hubungan Kepemimpinan Otentik dan Self-Efficacy	77
B. Kombinasi yang Efektif untuk Meningkatkan Kinerja	80
C. Studi Kasus: Organisasi yang Sukses Menerapkan Sinergi Ini	84

BAB 5

Kepemimpinan Otentik dan Self-Efficacy dalam Memperkuat Loyalitas Pegawai	89
A. Peran Loyalitas dalam Organisasi	89
B. Self-Efficacy dan Loyalitas Pegawai	96

BAB 6

Membangun Budaya Organisasi yang Mendukung Kepemimpinan Otentik dan Self-Efficacy	103
A. Pentingnya Budaya Organisasi dalam Mencapai Tujuan	103
B. Langkah-langkah untuk Menciptakan Budaya yang Mendukung	108
C. Pemberdayaan Pegawai melalui Otonomi dan Tanggung Jawab	110
D. Mendorong Kolaborasi dan Keterbukaan dalam Komunikasi	115
E. Evaluasi dan Pengukuran Keberhasilan	116

BAB 7

Implementasi Praktis di Tempat Kerja	121
A. Langkah-Langkah Implementasi Kepemimpinan Otentik dan Self-Efficacy	121
B. Tantangan dan Solusi dalam Implementasi	131
Ketidakselarasan Budaya Organisasi	134
C. Optimalisasi Sumber Daya	138
D. Membangun Rencana Jangka Panjang	140

BAB 8

Kesimpulan dan Rekomendasi	157
A. Kesimpulan	157
B. Pentingnya Kepemimpinan Otentik dalam Organisasi	158
C. Rekomendasi untuk Organisasi dan Pemimpin	164

Hasil Plagiarm Turnitin 183

Sertifikat Ikapi..... 185

Sertifikat Penulis dan Editor 187

Reference 189

Biodata Penulis 205



BAB 1

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Perubahan dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis menuntut organisasi untuk tidak hanya mengandalkan strategi bisnis yang efisien, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai, yang dapat menjadi pendorong utama bagi tercapainya tujuan jangka panjang perusahaan. Namun, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti insentif finansial atau alat evaluasi kinerja, melainkan juga oleh faktor internal, salah satunya adalah kepemimpinan otentik dan keyakinan diri atau self-efficacy [1].

Kepemimpinan otentik adalah bentuk kepemimpinan yang menekankan pada integritas, keterbukaan, dan keaslian pemimpin dalam berinteraksi dengan tim mereka [2]. Pemimpin yang otentik mampu membangun hubungan yang kuat dengan para pegawai, memotivasi mereka dengan cara yang lebih bermakna, serta memberikan teladan dalam hal kejujuran dan transparansi. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya

menjadi pengarah, tetapi juga sebagai contoh nyata dalam menjalankan nilai-nilai perusahaan yang dapat memberikan dampak langsung pada loyalitas dan motivasi pegawai. Oleh karena itu, kepemimpinan otentik sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung kinerja optimal [3].

Namun, salah satu elemen penting yang memiliki dampak besar terhadap kinerja pegawai adalah self-efficacy, yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat mengatasi rintangan. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh [4], yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat self-efficacy yang tinggi lebih berani ketika menghadapi hambatan dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan mereka. Pegawai dengan tingkat self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri, proaktif, dan terampil dalam mengatasi tantangan di tempat kerja, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja mereka secara keseluruhan. Penelitian oleh [5] menunjukkan bahwa self-efficacy sangat penting dalam meningkatkan kinerja tim dan individu di berbagai konteks, termasuk dalam lingkungan korporat.

Kombinasi antara kepemimpinan otentik dan self-efficacy menawarkan pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi. Penelitian terbaru oleh [6] mengungkapkan bahwa kepemimpinan otentik dapat memperkuat self-efficacy pegawai melalui pemberian dukungan dan umpan balik yang konstruktif, menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, serta memberi ruang bagi pengembangan pribadi yang berkelanjutan. Dengan kata lain, kepemimpinan otentik tidak hanya membantu membangun kepercayaan diri pegawai, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan organisasi [7].

Loyalitas pegawai terhadap perusahaan adalah salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi tingkat retensi dan produktivitas dalam jangka panjang. Loyalitas ini tidak terbentuk begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk kualitas hubungan yang dibangun dengan pemimpin dan keyakinan pegawai terhadap kemampuan mereka



BAB 2

Teori Kepemimpinan Otentik

A. Definisi dan Karakteristik Kepemimpinan Otentik

Kepemimpinan otentik (*authentic leadership*) adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada keaslian dan integritas diri pemimpin dalam berinteraksi dengan pengikutnya. Kepemimpinan ini menekankan pentingnya pemimpin yang mampu menunjukkan diri mereka yang sebenarnya, jujur, dan transparan dalam segala tindakan dan keputusan. Pemimpin otentik tidak hanya mengedepankan pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan individu dalam organisasi tersebut. Pemimpin ini lebih mengutamakan hubungan yang saling menghargai dan mendorong pengikut untuk menjadi versi terbaik dari diri mereka sendiri [2].

Karakteristik utama dari kepemimpinan otentik mencakup empat aspek penting, yakni: pertama, kesadaran diri (*self-awareness*), yaitu pemimpin yang memahami diri mereka sendiri, nilai-nilai, emosi, dan keyakinan yang mereka miliki. Kedua, transparansi relasional (*relational transparency*), yang menunjukkan bahwa pemimpin terbuka dan jujur dalam berkomunikasi dengan pengikutnya. Ketiga, pemrosesan moral

(moral reasoning), yang mengacu pada kemampuan pemimpin untuk membuat keputusan yang berdasarkan pada prinsip-prinsip etika yang kuat. Terakhir, kekuatan internal (*internalized moral perspective*), yang menggambarkan bagaimana pemimpin tetap berpegang pada nilai-nilai mereka meskipun ada tekanan eksternal yang besar [40].

Kepemimpinan otentik merujuk pada teori perilaku yang dikembangkan oleh [41]. Teori kepemimpinan ini berkembang sebagai respons ketidakpuasan terhadap teori sifat karena dianggap tidak mampu menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan dinamika hubungan antarpribadi. Teori perilaku meyakini bahwa perilaku pemimpin secara langsung memengaruhi efektivitas kelompok, dan pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka untuk memengaruhi orang lain secara efektif [42]. Dalam teori kepemimpinan otentik, fokus utamanya adalah pada tindakan pemimpin, bukan pada kualitas mental atau internal. Pemimpin otentik adalah pemimpin yang memiliki rasa percaya diri, optimisme, harapan, efisiensi, dan ketahanan. Pemimpin otentik memiliki kemampuan untuk beradaptasi, memiliki nilai moral dan perspektif yang jelas, memiliki pandangan positif, dan menempatkan karyawan untuk menjadi pemimpin demi kepentingan yang lebih tinggi [3].

Seorang penulis terkenal dalam bidang kepemimpinan, [43], menciptakan istilah “kepemimpinan otentik.” [43] mengklaim bahwa konsep kepemimpinan otentik dimasukkan ke dalam model awalnya sebagai respons terhadap kritik mengenai aspek negatif dari karisma serta kemungkinan para manajer narsistik dan otoriter yang berpura-pura menjadi pemimpin transformasional.

Pemimpin otentik juga sangat konsisten dan disiplin ketika mencapai tujuan dan menerapkan prinsip-prinsip mereka sendiri. Pemimpin yang otentik mampu menjadi panutan bagi pengikutnya, memberikan petunjuk perilaku dan arahan, serta memiliki standar moral dan nilai-nilai internal yang kuat [3]. Untuk membangun kepercayaan, harapan, dan optimisme di tempat kerja, pemimpin otentik memimpin tim atau organisasi dengan mencontohkan perilaku ini bagi pengikut mereka. Dalam pengambilan



BAB 3

Self-Efficacy dalam Konteks Organisasi

A. Definisi dan Konsep Self-Efficacy

[63] mendefinisikan self-efficacy sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Konsep ini merupakan inti dari teori pembelajaran sosial Bandura, yang menekankan peran perilaku, pengaruh sosial, dan kognisi dalam perkembangan pribadi. Cara seseorang mengevaluasi hambatan, menetapkan tujuan, dan bertahan menghadapi kemunduran atau kegagalan sangat terkait dengan tingkat self-efficacy mereka.

Bandura mengemukakan bahwa self-efficacy bukanlah kemampuan atau keterampilan yang sebenarnya, melainkan persepsi individu terhadap kemampuan mereka untuk sukses dalam situasi tertentu. Dengan kata lain, self-efficacy mencakup keyakinan pribadi tentang seberapa efektif seseorang dalam mengatasi tantangan atau mencapai sasaran yang diinginkan. Individu dengan tingkat self-efficacy yang tinggi lebih cenderung untuk menetapkan tujuan yang menantang dan bertahan dalam upaya mereka untuk mencapainya, sementara individu dengan

self-efficacy rendah mungkin merasa cemas dan mudah menyerah ketika menghadapi hambatan [63].

Self-efficacy berperan penting dalam banyak aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja. Karyawan dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung lebih tahan banting dalam menghadapi kesulitan, lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, dan lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Selain itu, self-efficacy terkait dengan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, kepuasan kerja, dan motivasi [64].

Self-efficacy adalah keyakinan yang dipegang seseorang tentang kemampuannya dan juga hasil yang akan ia peroleh dari kerja kerasnya mempengaruhi cara mereka berperilaku [63]. Self-efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang mampu mencapai tujuan tertentu atau melakukan tugas tertentu, efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self- knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari [65].

Menurut penelitiannya [66], self-efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang mampu merencanakan dan melaksanakan serangkaian tugas yang memerlukan keberhasilan atau pencapaian:

1. Individu memiliki keyakinan pada kapasitas mereka untuk mengatasi tantangan dalam tugas yang dihadapi.
2. Ketika seseorang yakin akan kemampuan mereka untuk mengatasi hambatan, mereka dapat mengembangkan motivasi untuk membuat keputusan yang tepat dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
3. Seseorang sebaiknya memanfaatkan seluruh upaya, ketekunan, dan kerja keras untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.
4. Individu yang memiliki tingkat self-efficacy tinggi mampu mengatasi kegagalan dan bertahan dalam menghadapi tantangan serta hambatan.



BAB 4

Sinergi antara Kepemimpinan Otentik dan Self-Efficacy

A. Hubungan Kepemimpinan Otentik dan Self-Efficacy

Kepemimpinan otentik berperan penting dalam meningkatkan self-efficacy pegawai, yaitu keyakinan pegawai terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan [73]. Pemimpin otentik, yang dikenal karena integritas, transparansi, dan konsistensi nilai-nilai pribadi mereka, dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pembentukan self-efficacy yang positif pada pegawai. Kepercayaan diri pegawai yang tinggi terhadap kemampuan mereka dalam mencapai tujuan akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan komitmen terhadap organisasi [74].

Salah satu cara kepemimpinan otentik meningkatkan self-efficacy adalah dengan menyediakan umpan balik yang jujur dan konstruktif. Pemimpin otentik tidak hanya memberikan apresiasi atas pencapaian, tetapi juga memberikan umpan balik yang membantu pegawai untuk

melihat area yang perlu dikembangkan tanpa merendahkan semangat mereka [2]. Pemimpin yang transparan dan terbuka dengan pegawai akan meningkatkan keyakinan pegawai bahwa mereka memiliki kemampuan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri mereka, yang pada gilirannya meningkatkan self-efficacy mereka.

Pemimpin otentik juga mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung eksplorasi dan pengembangan diri. Dalam sebuah lingkungan yang otentik, pegawai merasa lebih aman untuk mencoba hal baru dan berinovasi tanpa takut akan kegagalan atau kritik yang tidak membangun. [63] menyatakan bahwa pengalaman sukses, yang dapat terjadi ketika pegawai merasa aman dalam mencoba hal baru, adalah salah satu faktor utama dalam membangun self-efficacy. Ketika pemimpin otentik mendukung pegawai untuk keluar dari zona nyaman mereka dan mendukung mereka selama proses tersebut, pegawai akan merasa lebih percaya diri dan siap menghadapi tantangan lebih besar.

Selain itu, pemimpin otentik seringkali berfungsi sebagai role model yang menunjukkan bagaimana ketekunan dan usaha dapat mengarah pada kesuksesan. Dengan memimpin dengan contoh dan mengatasi tantangan dengan sikap yang positif, pemimpin otentik memberikan contoh konkret tentang bagaimana seseorang dapat mengembangkan self-efficacy melalui usaha dan keteguhan. Melalui observasi terhadap pemimpin yang mereka anggap otentik, pegawai akan terinspirasi untuk mengembangkan keyakinan mereka terhadap kemampuan mereka sendiri [51], pemimpin otentik seringkali berfungsi sebagai role model yang menunjukkan bagaimana ketekunan dan usaha dapat mengarah pada kesuksesan. Pemimpin otentik bukan hanya memberikan arahan dan keputusan, tetapi juga memimpin dengan contoh. Mereka menghadapi tantangan dengan sikap yang positif dan tidak mudah menyerah, menunjukkan kepada pegawai bahwa kesuksesan tidak hanya ditentukan oleh bakat, tetapi juga oleh usaha yang berkelanjutan dan keteguhan hati. Pemimpin yang mempraktikkan nilai-nilai ini memberikan contoh



BAB 5

Kepemimpinan Otentik dan Self-Efficacy dalam Memperkuat Loyalitas Pegawai

A. Peran Loyalitas dalam Organisasi

Loyalitas pegawai terhadap organisasi merujuk pada komitmen dan kesetiaan yang dimiliki pegawai untuk mendukung tujuan, visi, dan misi organisasi. Loyalitas ini tercermin dalam berbagai bentuk perilaku, seperti keinginan untuk tetap bekerja di organisasi dalam jangka panjang, berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan, dan menjaga hubungan positif dengan rekan kerja serta atasan. Loyalitas pegawai memainkan peran penting dalam keberlanjutan dan kesuksesan organisasi, karena pegawai yang loyal lebih cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi, kepuasan kerja, dan produktivitas yang optimal [82].

Loyalitas pegawai bukan hanya sekadar mengenai ketahanan mereka untuk tetap bekerja di suatu perusahaan, tetapi juga mencakup komitmen emosional dan profesional terhadap keberhasilan organisasi. Pegawai

yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, lebih sedikit absen, dan lebih terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, baik dari sisi efisiensi operasional maupun kualitas produk dan layanan yang dihasilkan [83]. Loyalitas pegawai bukan hanya sekadar mengenai ketahanan mereka untuk tetap bekerja di suatu perusahaan, tetapi juga mencakup komitmen emosional dan profesional terhadap keberhasilan organisasi. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan merasa memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Loyalitas ini mencakup rasa tanggung jawab yang mendalam, baik terhadap tugas yang diberikan maupun terhadap keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan.

Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Mereka akan menyelesaikan tugas dengan penuh dedikasi dan berusaha untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, pegawai yang loyal juga lebih jarang mengambil cuti yang tidak perlu dan lebih sedikit absen, karena mereka merasa terikat dengan tujuan organisasi dan merasa bahwa keberhasilan organisasi adalah keberhasilan mereka sendiri. Hal ini juga menciptakan suasana kerja yang lebih stabil dan mengurangi ketidakhadiran yang dapat mengganggu kelancaran operasional.

Selain itu, pegawai dengan loyalitas tinggi lebih terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi target individual, tetapi juga aktif berkontribusi dalam kolaborasi tim dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Keterlibatan ini meningkatkan produktivitas dan memperkuat budaya kerja yang positif di dalam organisasi. Loyalitas pegawai yang tinggi ini pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, baik dari sisi efisiensi operasional maupun kualitas produk dan layanan yang dihasilkan. Ketika pegawai merasa dihargai dan terlibat dalam tujuan organisasi, mereka lebih termotivasi untuk memberikan



BAB 6

Membangun Budaya Organisasi yang Mendukung Kepemimpinan Otentik dan Self-Efficacy

A. Pentingnya Budaya Organisasi dalam Mencapai Tujuan

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang diterima dan diterapkan dalam suatu organisasi. Budaya ini mempengaruhi hampir setiap aspek dari bagaimana organisasi beroperasi, termasuk cara pegawai berinteraksi, membuat keputusan, dan menyelesaikan masalah. Dalam konteks ini, budaya organisasi berperan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena budaya yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai serta memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi [22].

Budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan pegawai, pemberdayaan mereka untuk mengambil keputusan, dan pemberian penghargaan atas kontribusi

mereka. Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung atau toksik dapat merusak semangat kerja, menurunkan kinerja, dan meningkatkan tingkat perputaran pegawai. Oleh karena itu, menciptakan dan memelihara budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan bersama sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan memastikan kesuksesan jangka panjang organisasi [93]. Budaya organisasi yang baik sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan pegawai. Dalam budaya yang mendukung, pegawai diberdayakan untuk mengambil keputusan yang relevan dengan pekerjaan mereka, merasa dihargai atas kontribusi mereka, dan merasa memiliki peran yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa mereka dihargai dan diberikan kepercayaan, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka, berinovasi, dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung atau bahkan budaya toksik dapat berdampak negatif pada organisasi. Budaya yang penuh dengan kekurangan komunikasi, persepsi ketidakadilan, dan kurangnya penghargaan terhadap pegawai dapat merusak semangat kerja dan menurunkan motivasi. Pegawai yang merasa tidak dihargai atau diabaikan akan cenderung merasa kecewa, tidak bersemangat, dan kehilangan rasa loyalitas terhadap organisasi. Hal ini, pada gilirannya, akan berdampak pada penurunan kinerja mereka, bahkan dapat meningkatkan tingkat perputaran pegawai yang tinggi, yang memerlukan biaya lebih banyak untuk proses perekrutan dan pelatihan pegawai baru.

Oleh karena itu, menciptakan dan memelihara budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan bersama sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan memastikan kesuksesan jangka panjang organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang sehat akan mampu menjaga pegawai yang berbakat dan loyal, meningkatkan efisiensi operasional, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Budaya organisasi yang baik juga dapat memperkuat hubungan



BAB 7

Implementasi Praktis di Tempat Kerja

A. Langkah-Langkah Implementasi Kepemimpinan Otentik dan Self-Efficacy

Implementasi konsep kepemimpinan otentik dan self-efficacy dalam organisasi adalah proses yang memerlukan pendekatan strategis dan sistematis. Kedua konsep ini tidak hanya bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga untuk membangun budaya organisasi yang lebih inklusif dan berfokus pada pengembangan individu. Untuk itu, diperlukan langkah-langkah yang jelas untuk mengintegrasikan kedua konsep tersebut dalam praktik sehari-hari organisasi [44].

Implementasi konsep kepemimpinan otentik dan self-efficacy dalam organisasi adalah proses yang memerlukan pendekatan strategis dan sistematis. Kedua konsep ini tidak hanya bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga untuk membangun budaya organisasi yang lebih inklusif dan berfokus pada pengembangan individu. Penerapan

kepemimpinan otentik dapat menciptakan pemimpin yang transparan, empatik, dan berintegritas, sementara pengembangan self-efficacy memungkinkan pegawai merasa lebih percaya diri dan mampu mengatasi tantangan yang ada.

Untuk mengintegrasikan kedua konsep tersebut dalam praktik sehari-hari organisasi, diperlukan langkah-langkah yang jelas. Langkah pertama adalah memastikan bahwa kepemimpinan otentik menjadi bagian dari visi dan misi organisasi. Pemimpin harus menunjukkan perilaku otentik yang mencerminkan nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, dan transparansi dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Selain itu, pemimpin juga harus memberikan dukungan dan pengakuan yang memadai bagi pegawai untuk meningkatkan self-efficacy mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian umpan balik konstruktif, memberikan kesempatan untuk mengambil inisiatif, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan.

Selanjutnya, program pelatihan dan pengembangan karier juga harus dirancang untuk meningkatkan self-efficacy pegawai, dengan fokus pada peningkatan keterampilan teknis maupun soft skills. Program ini dapat membantu pegawai merasa lebih kompeten dan lebih siap menghadapi tugas-tugas yang menantang. Dengan langkah-langkah tersebut, organisasi dapat membangun budaya yang terbuka, inklusif, dan berorientasi pada pengembangan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Memahami Konsep dan Membangun Kesadaran di Seluruh Organisasi

Langkah pertama dalam implementasi kepemimpinan otentik dan peningkatan self-efficacy adalah meningkatkan pemahaman dan kesadaran di seluruh organisasi mengenai pentingnya kedua konsep ini. Organisasi harus memberikan pelatihan atau workshop kepada para pemimpin dan pegawai tentang apa itu kepemimpinan otentik, self-efficacy, dan bagaimana keduanya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin harus memahami bahwa kepemimpinan otentik tidak hanya



BAB 8

Kesimpulan dan Rekomendasi

A. Kesimpulan

Buku ini membahas secara komprehensif mengenai peran kepemimpinan otentik dan self-efficacy dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai. Dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif, kedua faktor ini menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan organisasi yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Melalui penerapan kepemimpinan otentik yang berbasis pada nilai-nilai transparansi, integritas, dan empati, serta pengembangan self-efficacy pegawai yang meningkatkan keyakinan diri mereka terhadap kemampuan untuk mengatasi tantangan, organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan memperkuat loyalitas pegawai dalam jangka panjang.

Buku ini membahas secara komprehensif mengenai peran kepemimpinan otentik dan self-efficacy dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai. Dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif, kedua faktor ini menjadi kunci penting untuk menciptakan lingkungan organisasi yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Kepemimpinan otentik yang berbasis pada nilai-nilai transparansi,

integritas, dan empati memungkinkan pemimpin untuk membangun hubungan yang kuat dengan pegawai. Pemimpin otentik yang dapat menunjukkan keterbukaan dan mendengarkan kebutuhan serta aspirasi pegawai akan memperkuat rasa saling percaya, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, pengembangan self-efficacy pegawai juga sangat penting untuk mencapai kinerja optimal. Self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Pegawai yang memiliki tingkat self-efficacy yang tinggi akan lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan menghadapi masalah yang muncul di tempat kerja. Mereka cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi dan lebih resilient ketika menghadapi hambatan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja mereka.

Dengan mengintegrasikan kepemimpinan otentik dan pengembangan self-efficacy, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan pegawai. Hal ini tidak hanya akan memperbaiki kinerja jangka pendek, tetapi juga memperkuat loyalitas pegawai dalam jangka panjang, karena pegawai merasa dihargai, diberdayakan, dan didukung oleh organisasi. Penerapan kedua konsep ini dengan tepat dapat menciptakan sebuah organisasi yang lebih solid dan mampu menghadapi tantangan zaman yang terus berubah [3].

B. Pentingnya Kepemimpinan Otentik dalam Organisasi

Kepemimpinan otentik berperan penting dalam membangun hubungan yang sehat antara pemimpin dan pegawai. Pemimpin otentik yang transparan, jujur, dan mendukung pengembangan pegawai tidak hanya akan meningkatkan rasa percaya diri pegawai tetapi juga menciptakan iklim kerja yang positif. Pemimpin yang mampu menunjukkan integritas dan kesadaran diri dapat menciptakan rasa aman di antara pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka [2]. Kepemimpinan yang otentik juga memfasilitasi terciptanya budaya organisasi yang mendukung

Reference

- [1] I. K. Indrajita, A. A. N. G. Sadiartha, and I. G. A. Mahayasa, "Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar," *WidyaAmrita J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 1, no. 1, pp. 1–13, 2021.
- [2] B. J. Avolio and W. L. Gardner, "Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership," *Leadersh. Q.*, vol. 16, no. 3, pp. 315–338, 2005.
- [3] E. P. M. Damarsiwi, N. Nurzam, and S. Nasution, "The Influence Of Leadership And Reward Style On Employee Performance (Case Study: DPRD Offices Seluma District)," *BIMA J. (Business, Manag. Account. Journal)*, vol. 2, no. 1, pp. 13–22, 2021.
- [4] A. Bandura, *Self-efficacy: The exercise of control*, vol. 11. Freeman, 1997.
- [5] W. Brendel, S. Hankerson, S. Byun, and B. Cunningham, "Cultivating leadership Dharma: Measuring the impact of regular mindfulness practice on creativity, resilience, tolerance for ambiguity, anxiety and stress," *J. Manag. Dev.*, vol. 35, no. 8, pp. 1056–1078, 2016.
- [6] M. P. e Cunha, A. Rego, A. Simpson, and S. Clegg, *Positive organizational behaviour: A reflective approach*. Routledge, 2020.
- [7] T. Farid, S. Iqbal, A. Khan, J. Ma, A. Khattak, and M. Naseer Ud Din, "The impact of authentic leadership on organizational citizenship behaviors: The mediating role of affective-and cognitive-based trust," *Front. Psychol.*, vol. 11, p. 1975, 2020.
- [8] S. Jumono and C. M. F. Mala, "Determinants of profitability in banking industry: A case study of Indonesia," *Asian Econ. Financ. Rev.*, vol. 9, no. 1, p. 91, 2019.

- [9] H. Noviarita, R. Bin Ahmad, and I. Fautau, "The impact of leadership, motivation, discipline, and wages on the performance of sharia bank employees," *Econ. J. Ekon. Islam*, vol. 12, no. 1, pp. 141–174, 2021.
- [10] S. Samsiyah and R. M. S. Dewi, "EFFECT OF SELF EFFICACY AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS ON EMPLOYEE SATISFACTION," *Int. J. Econ. Bus. Account. Res.*, vol. 5, no. 1, pp. 104–110, 2021.
- [11] J. Marques, *The Routledge companion to inclusive leadership*. Routledge, 2020.
- [12] M. Wahyuningsih, W. Utami, A. Kurniasih, and E. Endri, "Green Bond Yield Determinants in Indonesia: The Moderating Role of Bond Ratings," *J. Risk Financ. Manag.*, vol. 18, no. 4, p. 210, 2025.
- [13] A. Bieńkowska and K. Tworek, *Leadership Styles and Job Performance: The Impact of Fake Leadership on Organizational Reliability*. Taylor & Francis, 2023.
- [14] A. P. Daryana and B. Santoso, "ANALISIS BUDAYA ORGANISASI UNTUK KESUKSESAN KERJA DI PT COFFEE TOFFEE INDONESIA," *J. Investasi*, vol. 7, no. 3, pp. 18–26, 2021.
- [15] H. Juliani, "Analisis yuridis kebijakan keuangan negara dalam penanganan pandemi covid-19 melalui peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 1 tahun 2020," *Adm. Law Gov. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 329–348, 2020.
- [16] T. H. Nguyen, M. Abu Afifa, H. V. Van, and D. Van Bui, "Artificial intelligence in accounting, risk management, sustainable competitiveness and managerial IT infrastructure: a moderation-mediation model," *Asia-Pacific J. Bus. Adm.*, 2025.
- [17] S. Qin, N. Jia, X. Luo, C. Liao, and Z. Huang, "Perceived fairness of human managers compared with artificial intelligence in employee performance evaluation," *J. Manag. Inf. Syst.*, vol. 40, no. 4, pp. 1039–1070, 2023.

- [18] A. Lubis, C. Alexiou, and J. G. Nellis, "Monetary and macroprudential policies in the presence of external shocks: evidence from an emerging economy," *J. Econ. Stud.*, vol. 49, no. 6, pp. 960–977, 2022.
- [19] A. Z. Tayibnapis, L. E. Wuryaningsih, and R. G. Tayibnapis, "The Importance of Positive Organization in the Industrial Era 4.0," in *17th International Symposium on Management (INSYMA 2020)*, Atlantis Press, 2020, pp. 22–25.
- [20] S. R. Safitri and D. Patrisia, "The effect of leadership, communication, and motivation on employee performance: a literature review," in *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*, Atlantis Press, 2019, pp. 249–253.
- [21] S. M. King, *Ethical Public Leadership: Foundation, Exploration, and Discovery*. Routledge, 2023.
- [22] P. N. Karimah and F. Misra, "THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN SUPPORTING LOCAL GOVERNMENTS'TAX APPARATUS TO OPTIMIZE LOCAL TAX REVENUE," *ACCRUALS (Accounting Res. J. Sutaatmadja)*, vol. 4, no. 01, pp. 47–65, 2020.
- [23] N. W. R. Andani and I. M. A. Wibawa, "Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support." Udayana University, 2022.
- [24] W. Winbaktianur, "Kepemimpinan otentik dalam organisasi," *Al-qalb J. Psikol. Islam*, vol. 10, no. 1, 2019.
- [25] W. L. Gardner, E. P. Karam, M. Alvesson, and K. Einola, "Authentic leadership theory: The case for and against," *Leadersh. Q.*, vol. 32, no. 6, p. 101495, 2021.
- [26] J. Waddington, "Self-efficacy," *ELT J.*, vol. 77, no. 2, pp. 237–240, 2023.

- [27] Y.-M. Wang, C.-C. Chiou, W.-C. Wang, and C.-J. Chen, "Developing an instrument for assessing self-efficacy in data mining and analysis," *Front. Psychol.*, vol. 11, p. 614460, 2021.
- [28] H. Farmer, H. Xu, and M. E. Dupre, "Self-efficacy," in *Encyclopedia of Gerontology and Population Aging*, Springer, 2022, pp. 4410–4413.
- [29] A. S. Adewale, H. Jamil, and A.-S. Khadijah, "Leadership self-efficacy, change oriented behavior and organizational citizenship behavior: The moderating effect of experience.," *Int. J. High. Educ.*, vol. 8, no. 4, pp. 36–51, 2019.
- [30] M. Mansyur, "STRENGTHENING GOVERNMENT ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE ERA OF REGIONAL AUTONOMY," *J. Multidisiplin Sahombu*, vol. 3, no. 01, pp. 116–123, 2023.
- [31] F. Fatmawati and S. Maryam, "Self-efficacy and problem-solving among college students during COVID-19 pandemic," *Psyche 165 J.*, pp. 356–360, 2021.
- [32] W. Nalurita and R. D. A. K. Sari, "Perkembangan Teori Manajemen," *MUARA J. Manaj. Pelayaran Nas.*, vol. 6, no. 1, 2023.
- [33] S. Jigjiddorj, T. Tsogbadrakh, E. Choiijil, and A. Zanabazar, "The mediating effect of employee loyalty on the relationship between job satisfaction and organizational performance," in *Economics, Management and Technology in Enterprises 2019 (EMT 2019)*, Atlantis Press, 2019, pp. 197–202.
- [34] J. Juliansyah, A. M. Ridwan, and W. Wahidmurni, "The effect of Islamic leadership, organizational culture, and self-efficacy on lecturer performance mediated Organizational Citizenship Behavior (OCB) at Islamic Religious Colleges in West Kalimantan Indonesia," *J. Pendidik. Islam*, vol. 11, no. 1, pp. 77–93, 2022.
- [35] M. Muhammad, "Pelatihan Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Karyawan Di Universitas

- Malahayati Bandar Lampung,” *Community Dev. J. J. Pengabdi. Masy.*, vol. 2, no. 2, pp. 343–349, 2021.
- [36] S. K. Singh, M. Del Giudice, R. Chierici, and D. Graziano, “Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management,” *Technol. Forecast. Soc. Change*, vol. 150, Jan. 2020, doi: 10.1016/j.techfore.2019.119762.
- [37] A. M. Saks, “Antecedents and consequences of employee engagement,” *J. Manag. Psychol.*, vol. 21, no. 7, pp. 600–619, 2006.
- [38] R. Cropanzano and M. S. Mitchell, “Social exchange theory: An interdisciplinary review,” *J. Manage.*, vol. 31, no. 6, pp. 874–900, 2005.
- [39] K. Kaswan, “Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis,” *Yogyakarta CV Andi Offset*, 2019.
- [40] W. L. Gardner, B. J. Avolio, F. Luthans, D. R. May, and F. Walumbwa, “Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development,” *Leadersh. Q.*, vol. 16, no. 3, pp. 343–372, 2005.
- [41] S. F. Goestjahjanti, D. Novitasari, D. Hutagalung, M. Asbari, and J. Supono, “Impact of talent management, authentic leadership and employee engagement on job satisfaction: Evidence from south east asian industries,” *J. Crit. Rev.*, vol. 7, no. 19, pp. 67–88, 2020.
- [42] J. H. Kusuma and H. L. Hamdani, “The effect of human resources ability, Leadership and work discipline on performance: study in Pringgasela district, Indonesia,” *Russ. J. Agric. Socio-Economic Sci.*, vol. 81, no. 9, pp. 207–214, 2018.
- [43] S. Xu, Z. Yaacob, and D. Cao, “How transformational leadership promotes employee creativity within the context of environmental dynamism: a multilevel perspective,” *Int. J. Organ. Theory Behav.*, vol. 27, no. 2, pp. 101–119, 2024.

- [44] Y. W. Rini and M. I. Anshori, "The role of interpersonal communication in personal development and lifelong learning for employees," *Indones. J. Econ. Manag. Sci.*, 2023.
- [45] B. White, C. Graham, and L. Savitri, "Agrarian movements and rural populism in Indonesia," *J. Agrar. Chang.*, vol. 23, no. 1, pp. 68–84, 2023.
- [46] Y. Mohammadi Armandi, A. Shirvani, and I. Soltani, "Identifying and Analyzing Factors Influencing Authentic Leadership," *Iran. J. Educ. Sociol.*, vol. 2, no. 4, pp. 179–187, 2019.
- [47] S. D. Yanti, S. Astuti, and C. Safitri, "Pengaruh Pengalaman Belanja Online Dan Kepercayaan Terhadap Minat Beli Ulang Di Tiktok Shop (Studi Kasus Mahasiswa Fkip Uhamka 2018)," *J. Emt Kita*, vol. 7, no. 1, pp. 47–61, 2023.
- [48] B. L. T. Pioli, S. G. Feuerschütte, R. Tezza, and E. L. P. L. Cancellier, "Authentic leadership: Scientific production analysis and measurement scales," *RAM. Rev. Adm. Mackenzie*, vol. 21, p. eRAMG200126, 2020.
- [49] F. Luthans and B. J. Avolio, "Authentic leadership development," *Posit. Organ. Scholarsh.*, vol. 241, no. 258, pp. 1–26, 2003.
- [50] W. L. Gardner, B. J. Avolio, and F. O. Walumbwa, "Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development," (*No Title*), 2005.
- [51] F. O. Walumbwa, B. J. Avolio, W. L. Gardner, T. S. Wernsing, and S. J. Peterson, "Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure," *J. Manage.*, vol. 34, no. 1, pp. 89–126, 2008.
- [52] A. Sharma, R. Agrawal, and U. Khandelwal, "Developing ethical leadership for business organizations: A conceptual model of its antecedents and consequences," *Leadersh. Organ. Dev. J.*, vol. 40, no. 6, pp. 712–734, 2019.
- [53] K. Jun, Z. Hu, and Y. Sun, "Impact of authentic leadership on employee turnover intention: Perceived supervisor support as

- mediator and organizational identification as moderator,” *Front. Psychol.*, vol. 14, p. 1009639, 2023.
- [54] X. Liu, Y. Huang, J. Kim, and S. Na, “How ethical leadership cultivates innovative work behaviors in employees? Psychological safety, work engagement and openness to experience,” *Sustainability*, vol. 15, no. 4, p. 3452, 2023.
 - [55] B. J. Avolio, T. Wernsing, and W. L. Gardner, “Revisiting the development and validation of the authentic leadership questionnaire: Analytical clarifications,” *J. Manage.*, vol. 44, no. 2, pp. 399–411, 2018.
 - [56] M. Gardner and L. Steinberg, ““ Peer influence on risk taking, risk preference, and risk decision making in adolescence and adulthood: An experimental study’: Correction to Gardner and Steinberg (2005).,” 2012.
 - [57] W. Wang and A. T. Ahoto, “Influence of supervisors’ fairness on work climate, job satisfaction, task performance, and helping behavior of health workers during COVID-19 outbreak,” *Front. Psychol.*, vol. 13, p. 822265, 2022.
 - [58] N. Rahmatika and M. N. Fachmi, “Macro economics: Liquidity, Solvency, and External Factor as Determinant of Government Bond Index Yield (INDOBEXGB) with The Vector Error Correction Model (VECM),” *Ris. J. Apl. Ekon. Akunt. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 326–340, 2020.
 - [59] D. Keselman and M. Saxe-Braithwaite, “Authentic and ethical leadership during a crisis,” in *Healthcare Management Forum*, SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA, 2021, pp. 154–157.
 - [60] F. O. Walumbwa, M. K. Muchiri, E. Misati, C. Wu, and M. Meiliani, “Inspired to perform: A multilevel investigation of antecedents and consequences of thriving at work,” *J. Organ. Behav.*, vol. 39, no. 3, pp. 249–261, 2018.

- [61] D. M. Smith *et al.*, “CYP2D6-guided opioid therapy improves pain control in CYP2D6 intermediate and poor metabolizers: a pragmatic clinical trial,” *Genet. Med.*, vol. 21, no. 8, pp. 1842–1850, 2019.
- [62] C.-C. Hsieh, P.-L. Kuo, S.-C. Yang, and S.-H. Lin, “Assessing blog-user satisfaction using the expectation and disconfirmation approach,” *Comput. Human Behav.*, vol. 26, no. 6, pp. 1434–1444, 2010.
- [63] A. Bandura and S. Wessels, *Self-efficacy*. Cambridge University Press Cambridge, 1997.
- [64] K. Saks, “The effect of self-efficacy and self-set grade goals on academic outcomes,” *Front. Psychol.*, vol. 15, p. 1324007, 2024.
- [65] A. Nuraeni *et al.*, “Self-efficacy in self-care and its related factors among patients with coronary heart disease in Indonesia: a rasch analysis,” *Vasc. Health Risk Manag.*, pp. 583–593, 2023.
- [66] A. Siswanto and I. Prasetyo, “ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA PRAJURIT DENGAN LOYALITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SATKAT KOARMADA II SURABAYA,” *MAP (Jurnal Manaj. dan Adm. Publik)*, vol. 8, no. 1, pp. 9–23, 2025.
- [67] A. Rohani, M. Hermita, and N. P. A. Rizal, “Empowering Young Mother Who Engage in Child Marriage: An Information Literacy to Enhance Parenting Self Efficacy,” in *Proceedings of the ASEAN Conference on Sexual Exploitation of Children (ACOSEC 2024)*., Springer Nature, 2024, p. 202.
- [68] N. P. P. KRISNAYANTI, N. W. SITIARI, and I. A. SURASMI, “The Role of Organizational Commitment in Mediating the Effect of Self-Efficacy and Work-Life Balance on Employee Performance at the Population and Civil Registration Office of Badung Regency,” *Int. J. Environ. Sustain. Soc. Sci.*, vol. 6, no. 2, pp. 276–294, 2025.
- [69] E. Noviana and R. N. Khoirunnisa, “Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Stres Akademik Pada Mahasiswa Yang Menjalani

- Perkuliahan Hybrid Saat Pandemi Covid-19,” *Character J. Penelit. Psikol.*, vol. 9, no. 6, pp. 199–208, 2022.
- [70] D. H. Schunk, “Self-efficacy and achievement behaviors,” *Educ. Psychol. Rev.*, vol. 1, pp. 173–208, 1989.
- [71] T. Alpianti, H. Atthahara, and G. Gumilar, “Analisis kinerja pegawai pada kebijakan work from home,” in *Forum Ekonomi*, 2021, pp. 658–663.
- [72] N. K. A. Dwiyanti, K. K. Heryanda, and G. P. A. J. Susila, “Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,” *Bisma J. Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 121–130, 2019.
- [73] R. Vitapamoorthy, R. Mahmood, and H. M. Som, “The role of self-efficacy and innovative work behaviour in civil servants’ work performance: A Conceptual paper,” *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 11, no. 3, pp. 749–761, 2021.
- [74] E. P. Priambodo, M. Darokah, and R. R. E. Y. D. Sari, “Peran self efficacy dan iklim organisasi dalam membentuk employee engagement melalui komitmen organisasi,” *Psymphatic J. Ilm. Psikol.*, vol. 6, no. 2, pp. 213–228, 2019.
- [75] B. Margiadi and A. Wibowo, “The Role of Social Identification Mediators on the Relationships of Authentic Leadership and Performance,” in *2019 International Conference on Organizational Innovation (ICOI 2019)*, Atlantis Press, 2019, pp. 590–595.
- [76] A. Tanjung and R. Wahdiniwaty, “The influence of motivation on employee satisfaction and the impact of employee performance in cooperation,” in *International Conference on Business, Economic, Social Science, and Humanities–Economics, Business and Management Track (ICOBEST-EBM 2019)*, Atlantis Press, 2020, pp. 134–137.
- [77] S. Ahmad, K. Fergus, K. Shatokhina, and S. Gardner, “The closer ‘We’re, the stronger ‘Tam: the impact of couple identity on cancer coping self-efficacy,” *J. Behav. Med.*, vol. 40, no. 3, pp. 403–413, 2017.

- [78] M. Mugiono, B. H. Purwoko, M. Soelton, and R. Yuvitasari, "Recognizing how the job involvement, burnout, and self-efficacy work influences the work stress at international hospitals," in *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*, Atlantis Press, 2020, pp. 264–270.
- [79] U. Chakraborty, *Transformation of leadership for sustenance and survival of business*. OrangeBooks Publication, 2024.
- [80] J. A. Schmidt, J. M. Rosenberg, and P. N. Beymer, "A person-in-context approach to student engagement in science: Examining learning activities and choice," *J. Res. Sci. Teach.*, vol. 55, no. 1, pp. 19–43, 2018.
- [81] K. Grind and K. Sayre, *Happy at Any Cost: The Revolutionary Vision and Fatal Quest of Zappos CEO Tony Hsieh*. Simon and Schuster, 2023.
- [82] R. T. Mowday, R. M. Steers, and L. W. Porter, "The measurement of organizational commitment," *J. Vocat. Behav.*, vol. 14, no. 2, pp. 224–247, 1979.
- [83] N. J. Allen and J. P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization," *J. Occup. Psychol.*, vol. 63, no. 1, pp. 1–18, 1990.
- [84] J. P. Meyer, D. R. Bobocel, and N. J. Allen, "Development of organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal study of pre-and post-entry influences," *J. Manage.*, vol. 17, no. 4, pp. 717–733, 1991.
- [85] M. A. Tietjen and R. M. Myers, "Motivation and job satisfaction," *Manag. Decis.*, vol. 36, no. 4, pp. 226–231, 1998.
- [86] L. Rhoades and R. Eisenberger, "Perceived organizational support: a review of the literature.," *J. Appl. Psychol.*, vol. 87, no. 4, p. 698, 2002.
- [87] C. Maslach, "Job burnout: New directions in research and intervention," *Curr. Dir. Psychol. Sci.*, vol. 12, no. 5, pp. 189–192, 2003.

- [88] J. A. Colquitt, "On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure.," *J. Appl. Psychol.*, vol. 86, no. 3, p. 386, 2001.
- [89] F. Ali and D. T. W. Wardoyo, "Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 1, pp. 367–379, 2021.
- [90] D. Novitasari, "Improving Job Satisfaction and Organizational Commitment: Analysis of the Effects of the Principal Transformational Leadership," *Din. Pendidik.*, vol. 15, no. 2, pp. 172–189, 2020.
- [91] X. W. Chan, T. Kalliath, P. Brough, M. O'Driscoll, O.-L. Siu, and C. Timms, "Self-efficacy and work engagement: test of a chain model," *Int. J. Manpow.*, vol. 38, no. 6, pp. 819–834, 2017.
- [92] S. T. Hannah, B. J. Avolio, F. O. Walumbwa, and A. Chan, "Leader self and means efficacy: A multi-component approach," *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.*, vol. 118, no. 2, pp. 143–161, 2012.
- [93] E. H. Schein, *Organizational culture and leadership*, vol. 2. John Wiley & Sons, 2010.
- [94] J. P. Meyer and N. J. Allen, "A three-component conceptualization of organizational commitment," *Hum. Resour. Manag. Rev.*, vol. 1, no. 1, pp. 61–89, 1991.
- [95] R. A. S. Wulandari, "Kepemimpinan Otentik: Telaah Konseptual dan Isu Metodologis," in *Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage*, 2019.
- [96] R. Schwarzer and M. Jerusalem, "Optimistic self-beliefs as a resource factor in coping with stress," in *Extreme stress and communities: Impact and intervention*, Springer, 1995, pp. 159–177.
- [97] M. L. Riggs and P. A. Knight, "The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: a causal model.," *J. Appl. Psychol.*, vol. 79, no. 5, p. 755, 1994.

- [98] W. Widiastuti, S. Sarkum, and S. L. Nasution, "Performance Improvement Based on Talent Management, Servant Leadership, Organizational Culture, and Organizational Commitment to HR Performance at Suzuya Rantauprapat Mall," *Quant. Econ. Manag. Stud.*, vol. 4, no. 2, pp. 346–357, 2023.
- [99] I. N. A. Wisnawa and A. A. S. K. Dewi, "Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour dengan dimediasi variabel kepuasan Kerja." Udayana University, 2020.
- [100] S. Kurniawan and I. W. Dharmayana, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah," *Manag. Rev.*, vol. 4, no. 1, pp. 61–94, 2022.
- [101] Y. Del Rosa, "Servant Leadership, Self Efficacy and Job Satisfaction, on the Performance of Managers of Alahan Panjang Tourism Object, Solok Regency," *Asean Int. J. Bus.*, vol. 1, no. 1, pp. 10–23, 2022.
- [102] J. Ginanjar, B. Hermanto, and P. W. Tresna, "Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dalam Penerapan Strategi Bisnis Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus Pada BUMD X," *Bahtera Inov.*, vol. 5, no. 2, pp. 80–88, 2022.
- [103] D. H. Schunk, "Self-regulation of self-efficacy and attributions in academic settings," in *Self-regulation of learning and performance*, Routledge, 2023, pp. 75–99.
- [104] D. Hadiwijaya, A. Nasution, and O. Muharram, "Influence of Leadership, Organizational Culture, and Career Management Through Commitments Organization of Employee Performancein PT Angkasa Pura II (Persero) Head Office in Tangerang," in *International Conference on Community Development (ICCD 2020)*, Atlantis Press, 2020, pp. 56–59.
- [105] N. A. Octaviagnes and K. Hayati, "Pengaruh Kepemimpinan Tidak Etis Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Perguruan

Tinggi Negeri Di Bandar Lampung),” *YUME J. Manag.*, vol. 8, no. 2, pp. 974–984, 2025.

- [106] G. S. Mahendra *et al.*, *Implementasi Sistem Pendukung Keputusan: Teori & Studi Kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- [107] S. L. Ratnasari and G. Sutjahjo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Manajemen, Organ. Dan Bisnis*, vol. 1, no. 4, pp. 593–602, 2021.
- [108] F. A. Silalahi, E. A. Wibowo, and R. Hasibuan, “Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam,” *EQUILIBIRIA J. Fak. Ekon.*, vol. 8, no. 2, pp. 118–128, 2021.
- [109] A. Mamat and M. K. Ali, “Relationship of Work Satisfaction and Organizational Commitment: a Literature Review,” *J. Konseling dan Pendidik.*, vol. 6, no. 2, pp. 101–106, 2018.
- [110] J. Runtu, “Indikator loyalitas karyawan,” *Jakarta Badan Disk. V MSDM II*, 2020.
- [111] R. A. Tantri, M. Maksin, S. Hidayat, and A. E. Ariyanto, “Pelaksanaan Program” Asn Ber-Akhlak” Sebagai Bentuk Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kualitas Dan Loyalitas Pegawai,” *Restorica J. Ilm. Ilmu Adm. Negara Dan Ilmu Komun.*, vol. 8, no. 1, pp. 27–34, 2022.
- [112] A. T. Putra, J. Herawati, and I. S. Kurniawan, “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai,” *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 5, no. 4, pp. 1751–1765, 2023.
- [113] E. A. Landis, C. L. Vick, and B. N. Novo, “Employee Attitudes and Job Satisfaction,” *J. Leadership, Account. Ethics*, vol. 12, no. 5, 2015.
- [114] N. W. Mahendra, S. Sutrisno, and R. Meiriyanti, “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

- Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening,” *Transekonomika Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, vol. 3, no. 5, pp. 358–972, 2023.
- [115] K. N. Hasibuan, F. Purba, and T. Parinduri, “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar,” *Manaj. J. Ekon.*, vol. 3, no. 1, pp. 75–87, 2021.
- [116] R. D. Diani, U. Suhud, and A. Wibowo, “Analysis Of Factors Affecting Employee Loyalty In The Ombudsman Of The Republic Of Indonesia: A Review Of Job Satisfaction, Incentives And Working Conditions,” *J. Soc. Res.*, vol. 3, no. 7, 2024.
- [117] E. Fatmawati, D. Oktarika, D. Santoso, H. Puspitasari, R. W. Nurcahyo, and M. I. Sari, “Kesiapan Kerja Siswa Ditinjau dari Harga Diri (Self-Esteem) dan Efikasi Diri (Self-Efficacy),” *Edukasi J. Pendidik.*, vol. 21, no. 1, pp. 1–14, 2023.
- [118] V. R. Letsoin and S. L. Ratnasari, “Pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan,” *J. Dimens.*, vol. 9, no. 1, pp. 17–34, 2020.
- [119] A. M. Saks, J. Zikic, and J. Koen, “Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement,” *J. Vocat. Behav.*, vol. 86, pp. 104–114, 2015.
- [120] D. J. Kleynhans, M. M. Heyns, M. W. Stander, and L. T. de Beer, “Authentic leadership, trust (in the leader), and flourishing: does precariousness matter?,” *Front. Psychol.*, vol. 13, p. 798759, 2022.
- [121] W. F. Roth, “Evaluation and reward Systems: the key shapers of organization culture,” *Perform. Improv.*, vol. 53, no. 8, pp. 24–29, 2014.
- [122] B. Avolio and F. Walumbwa, *16 authentic leadership theory, research and practice: steps taken and steps that remain*, vol. 331. Oxford University Press Oxford, 2014.

- [123] J. de J. C. Martínez and J. P. I. Michel, “Liderazgo y cambio cultural en la organización para la sustentabilidad,” *Telos Rev. Estud. Interdiscip. en Ciencias Soc.*, vol. 18, no. 1, pp. 138–158, 2016.

Biodata Penulis



Dr. Indra Prasetyo, Sp., M.M.

Lahir di Surabaya pada tanggal 24 Maret 1970. Beliau menyelesaikan pendidikan S-1 di Fakultas Pertanian Universitas Wijaya Putra dan lulus dengan gelar Sarjana Pertanian (S.P.) pada tahun 1997. Kemudian, beliau melanjutkan pendidikan Pascasarjana (S-2) di Program Studi Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada dan lulus dengan gelar Magister Manajemen (M.M.) pada tahun 2000. Selanjutnya, beliau menyelesaikan Program Pascasarjana S-3 di Program Ilmu Manajemen Universitas Brawijaya dan lulus dengan gelar Doktor Ilmu Manajemen (Dr.) pada tahun 2006. Bidang keahlian penulis adalah Sumber Daya Manusia dengan fokus pada manajemen konflik. Saat ini, penulis bekerja sebagai staf pengajar di Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra. Motivasi penulis adalah bahwa sekecil apapun kebaikan yang dilakukan sekarang, akan berdampak besar di masa depan dalam perkembangan Ilmu Manajemen Konflik. Dalam bidang pekerjaan, penulis mengabdikan diri sebagai staf pengajar pada mata kuliah Pengantar Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Metodologi Penelitian, serta aktif menulis buku dan artikel ilmiah yang dipublikasikan di media massa, majalah, dan jurnal ilmiah nasional bereputasi yang terindeks Sinta, serta jurnal internasional bereputasi yang terindeks Scopus.

WA +62 812-3007-808

SINTA ID: 6154868; SCOPUS ID: 55601102600

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8199-5297>

Email: indraprasetyo@uwp.ac.id



**Dr. Rusdiyanto, S.E., M.Ak., CH.,
CHt**

Lahir di Pamekasan pada 3 Februari 1980. Pendidikan tinggi strata S-1 ditempuh di Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Madura (Unira) dan beliau lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada tahun 2010. Beliau melanjutkan pendidikan Pascasarjana Strata S-2 di Program Studi Magister Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur (UPN "Veteran"

Jatim) dan lulus dengan gelar Magister Akuntansi (M.Ak.) pada tahun 2012. Kemudian, beliau melanjutkan pendidikan Pascasarjana Strata S-3 di Program Doktor Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Airlangga Surabaya (Unair) dan lulus dengan gelar Doktor Ilmu Akuntansi (Dr.) pada tahun 2021. **Bidang keahlian penulis** adalah Akuntansi Keperilakuan. Motivasi penulis adalah bahwa sekecil apapun kebaikan yang dilakukan sekarang, akan berdampak besar di masa depan dalam perkembangan Ilmu Akuntansi. Dalam bidang pekerjaan, penulis mengabdikan diri sebagai staf pengajar pada Program Studi Akuntansi dan Program Studi Manajemen Universitas Gresik (UniGres), menjadi dosen luar biasa di STIESIA Surabaya, serta UWP Surabaya. Mata kuliah yang diampu antara lain Pengantar Akuntansi 1 dan 2, Aplikasi Komputer Akuntansi, Akuntansi Keuangan Menengah 1 dan 3, Akuntansi Keuangan Lanjutan 1 dan 2, serta Metodologi Penelitian. Selain itu, penulis juga aktif menulis buku dan artikel ilmiah yang dipublikasikan di media massa, majalah, dan jurnal ilmiah nasional bereputasi terindeks Sinta, serta jurnal internasional bereputasi terindeks Scopus.

WA +62-82231047290

SINTA ID: 6676135; SCOPUS ID: 57238673100

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7456-7072>

Email: rusdiyanto.se.m.ak-2017@feb.unair.ac.id Email: nurfadjrih@stiesia.ac.id

MENGOPTIMALKAN KINERJA PEGAWAI

Peran Kepemimpinan Otentik Dan Self-Efficacy
Dalam Memperkuat Loyalitas Di Era Digital

Mengoptimalkan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Otentik dan Self-Efficacy dalam Memperkuat Loyalitas membahas pentingnya kepemimpinan otentik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan otentik, yang ditandai dengan kejujuran, transparansi, dan integritas, mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberdayakan. Dengan pendekatan ini, pemimpin dapat membangun kepercayaan dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, buku ini menyoroti peran self-efficacy atau keyakinan diri karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Self-efficacy yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih proaktif, kreatif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, kombinasi antara kepemimpinan otentik dan self-efficacy yang kuat menjadi kunci dalam membentuk karyawan yang loyal dan berkinerja tinggi.

Melalui analisis mendalam dan studi kasus yang relevan, buku ini memberikan wawasan praktis bagi para pemimpin dan manajer dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif. Pembaca akan mendapatkan pemahaman tentang bagaimana membangun budaya kerja yang mendukung pertumbuhan self-efficacy dan loyalitas karyawan, serta bagaimana menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan otentik dalam berbagai situasi organisasi.



✉ literasinusantaraofficial@gmail.com
🌐 www.penerbitlitnus.co.id
📧 @litnuspenerbit
📞 literasinusantara_

☎ 085755971589

Manajemen

+17

ISBN 978-624-234-323-8



9

786342

343258