

# Peran Kepemimpinan Autentik Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai

<sup>1</sup>Esisuarni, <sup>2</sup>Sandra Gamba Indah Siregar, <sup>3</sup>Nurhizrah Gistituati, <sup>4</sup>Anisah

<sup>1234</sup>Universitas Negeri Padang, Indonesia

Korespondensi : sandragambasiregar@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk merangkum serta mendeskripsikan bagaimana peran kepemimpinan autentik dalam meningkatkan motivasi pegawai di sebuah organisasi. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan menggunakan metode kajian pustaka (Library Research). Pentingnya peran pemimpin dalam keberhasilan organisasi menuntut organisasi untuk memiliki pemimpin yang mengikuti gaya kepemimpinan paling efektif. Perlu diketahui bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap suatu organisasi dan kinerja pegawai. Pentingnya aspek sumber daya manusia bagi organisasi, maka peran seorang pemimpin pun tidak kalah pentingnya. Pemimpin berfungsi untuk menggerakkan para pengikut (follower) agar mereka mau mengikuti atau menjalankan apa yang diperintahkan dan dikehendaki pemimpin. Hasil riset yang dilakukan oleh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 46%. Dengan menerapkan kepemimpinan autentik diharapkan disiplin pegawai akan meningkat karena disiplin pegawai akan berdampak pada kinerja dan produktivitas organisasi. Berdasarkan hasil penelitian di atas jelas terbukti bahwa kepemimpinan autentik adalah salah satu solusi untuk meningkatkan disiplin pegawai di sebuah organisasi.

**Kata kunci:** kepemimpinan autentik, disiplin kerja pegawai

## Abstract

This study aims to summarize and describe how authentic leadership plays a role in increasing employee motivation in an organization. The method used in writing this scientific article is by using the library research method. The importance of the role of leaders in the success of an organization requires organizations to have leaders who follow the most effective leadership style. It should be noted that leadership style greatly influences an organization and employee performance. The importance of the human resource aspect for an organization, so the role of a leader is no less important. The leader functions to motivate followers so that they are willing to follow or carry out what the leader orders and wants. The results of the research conducted by are significant for work discipline. The results of the study showed that authentic leadership has a positive and significant influence on employee work discipline by 46%. By implementing authentic leadership, it is hoped that employee discipline will increase because employee discipline will have an impact on the performance and productivity of the organization. Based on the results of the study above, it is clear that authentic leadership is one solution to increasing employee discipline in an organization.

**Keyword:** authentic leadership, employee work discipline

## 1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, disiplin kerja pegawai adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan dan keberhasilan. Disiplin kerja pegawai tidak hanya berarti melaksanakan tugas dengan baik, tetapi juga berarti mematuhi aturan, peraturan, dan standar yang telah ditetapkan. Dalam beberapa tahun terakhir, disiplin kerja pegawai di beberapa organisasi telah menurun, sehingga berdampak pada kinerja organisasi yang kurang efektif dan efisien. Disiplin kerja merupakan elemen kunci dalam menjaga kinerja dan produktivitas di lingkungan organisasi. Disiplin kerja pegawai yang tinggi akan membantu meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas pegawai serta organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin

tinggi walaupun tidak ada yang mengawasi akan tetap bekerja dengan baik. Menciptakan budaya disiplin pada pegawai bukanlah hal yang mudah. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Disiplin sangat penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Masalah disiplin kerja erat kaitannya dengan sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Lelenggu (2015) pegawai cenderung kurang berdisiplin, tergambar dengan adanya pegawai yang terlambat masuk kantor, sebagian meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya pulang kerja, adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban. Pemimpin mempunyai andil yang cukup besar dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pemimpin bisa mengarahkan dan memberikan teladan kepada pegawainya dengan melakukan disiplin kerja pada diri sendiri. Seorang pemimpin dibutuhkan untuk mengarahkan pegawai disiplin dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi, sebab mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kedisiplinan kerja para pegawainya. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan, kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan nyata terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Siswanto dalam Fadhillah, G. A., Komariah, A., & Herawan, E. (2018). Yang mengatakan ada lima aspek yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, yaitu: 1) frekuensi kehadiran; 2) teladan pimpinan; 3) ketaatan dalam standar kerja; 4) ketaatan pada peraturan kerja; dan 5) etika kerja. Salah satu kepemimpinan yang bisa meningkatkan kedisiplinan adalah kepemimpinan autentik. Kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang memiliki keinginan untuk melayani orang lain dengan tulus dan sepenuh hati George dalam Fadhillah, G. A., Komariah, A., & Herawan, E. (2018). Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Wirawan dalam Henviana, R. C., & Sutisna, M. (2017), bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Pentingnya aspek sumber daya manusia bagi organisasi, maka peran seorang pemimpin pun tidak kalah pentingnya. Pemimpin berfungsi untuk menggerakkan para pengikut (follower) agar mereka mau mengikuti atau menjalankan apa yang diperintahkan dan dikehendaki pemimpin.

Para pemimpin autentik memimpin dengan penuh tujuan, mereka membangun hubungan dengan orang, konsisten dan disiplin, berdedikasi yang tinggi dan senantiasa mengembangkan diri karena pemimpin adalah sebuah pengabdian seumur hidup. Menurut Avolio, Luthans dan Walumbwa dalam pilot, P. imron, A. & taswiyah (2023) kepemimpinan otentik merupakan gaya kepemimpinan yang sadar diri dalam berpikir, bertindak, dan nilai-nilai moral, berwawasan luas, optimis, tangguh, transparan, berorientasi masa depan dan memberikan prioritas untuk mengembangkan pengikutnya untuk menjadi pemimpin. Selanjutnya Yukl dalam pilot, P. imron, A. & taswiyah (2023) menyatakan bahwa inti dari kepemimpinan otentik yaitu memotivasi diri mereka sendiri untuk melakukan apa yang benar dan adil bagi pengikutnya, dan menciptakan hubungan dengan bawahan dengan rasa saling percaya, komunikasi yang terbuka, jujur, serta memiliki tujuan bersama yang positif. Sejalan dengan itu Mohammad dalam Rorimpandey (2013) mengatakan kepemimpinan autentik merupakan gabungan dari kepemimpinan positif dan komitmen untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pembahasan mengenai kepemimpinan autentik sering dikaitkan dengan pendekatan psikologi. Kepemimpinan autentik adalah gaya kepemimpinan yang

terkonsep secara tujuan dalam memimpin organisasi sehingga dalam pelaksanaannya seorang pemimpin dapat konsisten dalam membanagun kerjasama, menerima saran dan masukan, mengembangkan diri dan karyawannya yang menyebabkan adanya rasa kepercayaan dari pengikutnya yang berdampak pada terwujudnya kepuasan dan komitmen karyawan. Pemimpin yang autentik memiliki sifat yang positif, transparansi dan juga memahami nilai-nilai moral ehingga kepemimpinan autentik dapat dijadikan solusi dalam menghadapi berbagai tantangan untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Peran kepemimpinan autentik sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, karena kepemimpinan autentik merupakan pemimpin yang percaya diri, penuh harapan, optimis, tangguh, bermoral, berorientasi pada masa depan dan mengembangkan orang lain menjadi pemimpin. Pemimpin yang autentik mempengaruhi dan mendorong pengikutnya untuk berkinerja tinggi. Kepemimpinan autentik ini dibutuhkan untuk membantu pertumbuhan organisasi melalui karyawan yang ada di organisasi tersebut. Hal ini berdasarkan dampak yang diberikan kepemimpinan autentik ini terhadap tingkat emosional karyawan. Perlu dicatat bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi karyawan, organisasi dan pengikutnya. Oleh karena itu penerapan gaya kepemimpinan autentik dapat membantu keberhasilan organisasi dan peningkatan disiplin kerja setiap pegawainya. Dengan dilaksanakannya gaya kepemimpinan autentik, maka organisasi juga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Adapun, tujuan dilakukannya penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui peranan dan pentingnya kepemimpinan autentik dalam meningkatkandisiplin kerja pegawai.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau penelitian kepustakaan. Studi literatur ini dilaksanakan dengan cara membaca sumber yang relevan untuk memperoleh data yang diperlukan Arikunto (2013). Menurut Danandjaja dalam Noviani, M. C. Sa'adah (2023) penelitian studi literatur merupakan cara meneliti yang menggunakan referensi atau rujukan terancang secara ilmiah yang meliputi mengumpulkan bahan referensi yang berhubungan dengan tujuan penelitian, Teknik pengumpulan data menggunakan kepustakaan, dan mengintegrasikan serta menyajikan data. Penelitian studi literatur adalah penelitian yang menggunakan kumpulan informasi dan data yang diperoleh dari sumber seperti dokumen, buku, artikel, majalah, berita, dan sebagainya. Artikel yang dijadikan sumber dalam penelitian ini terkait tentang pembiayaan pendidikan dan mutu pendidikan. Ciri utama studi pustaka yaitu, 1) peneliti bertantangan secaralangsung dengan teks atau data angka, 2) data pustaka bersifat sudah siap dipakai, 3) data pustaka pada dasarnya adalah sumber sekunder, 4) kondisi pada data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu Zed (2014).

Langkah-langkah dalam penelitian kepustakaan yaitu, (1) memilih gagasan umum perihal tema penelitian, (2) mencari informasi yang mengangkat tema, (3) spesifikasikan inti penelitian, (4) menyelidiki dan mendapatkan bahan bacaan yang dibutuhkan dan mengelompokkan bahan bacaan tersebut, (5) memahami dan membuat catatan penelitian, (6) mengulas dan menambah lagi bahan bacaan, dan (7) mengelompokkan lagi bahan bacaan dan mulai menulis laporan Sari & asmendri (2020). Selanjutnya, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis data analisis isi (content analysis). Analisis data dimulai dengan menganalisis hasil penelitian dari yang paling relevan, relevan dan cukup relevan. Lalu dengan melihat tahun penelitian diawali dari yang paling mutakhir, dan berangsur-angsur mundur ke tahun yang lebih lama. Peneliti lalu membaca abstrak dari setiap penelitian yang lebih dahulu untuk memberikan penilaian apakah permasalahan yang dibahas sesuai dengan yang hendak dipecahkan dalam penelitian. Selanjutnya mencatat bagian-bagian penting dan relevan dengan permasalahan penelitian.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan autentik adalah gaya kepemimpinan yang menekankan keaslian, transparansi, etika, dan hubungan yang mendalam antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin autentik bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan keyakinan mereka sendiri, menunjukkan integritas yang tinggi, dan menciptakan lingkungan yang mendorong kepercayaan, loyalitas, dan komitmen dari para pegawai. Malik & Mahmood (2022) menjelaskan bahwa Kepemimpinan autentik adalah suatu gaya manajerial yang membangun validitas pemimpin melalui perilaku etis, hubungan yang jujur, dan penghargaan terhadap bawahan serta usaha yang telah dilakukan bawahan. Pemimpin autentik dapat mempengaruhi anggotanya dengan cara berkomunikasi yang efektif dan empatik tentang visi dan program-programnya, serta dalam upayanya menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan hubungan manusia. Komariah, Sudarsyah, & Achmad (2018). Hubungan antara seorang pemimpin dan bawahannya secara langsung berdampak pada keamanan psikologis yang dirasakan bawahan dalam organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin autentik yang dapat menampilkan kejujuran dan integritas dari perilakunya akan memberikan rasa aman secara psikologis pada karyawan di tempat kerja. S & Narasimhan (2022).

George dalam Henviana, R. C., & Sutisna, M. (2017) mengemukakan bahwa pemimpin otentik menggunakan kemampuan alami mereka, tetapi mereka juga mengakui kekurangan mereka, dan bekerja keras untuk mengatasinya. Mereka memimpin dengan tujuan, makna, dan nilai-nilai. Mereka membangun hubungan yang berkelanjutan dengan orang-orang. Lainnya mengikuti mereka karena mereka tahu di mana mereka berdiri. Mereka konsisten dan disiplin. Ketika prinsip-prinsip mereka diuji, mereka menolak untuk berkompromi. Pemimpin otentik berdedikasi untuk mengembangkan diri mereka sendiri karena mereka tahu bahwa menjadi seorang pemimpin membutuhkan pengembangan seumur hidup. Walumbwa et al. dalam Henviana, R. C., & Sutisna, M. (2017). mengidentifikasi empat komponen untuk menjelaskan authentic leadership, antara lain:

1. Self-awareness, menunjukkan pemahaman tentang bagaimana seseorang memperoleh dan membuat tujuan hidupnya dan bagaimana proses pembuatan tujuan ini mempengaruhi cara seseorang memandang dirinya sendiri dari waktu ke waktu. Ini juga mengacu pada menunjukkan pemahaman tentang kekuatan dan kelemahan seseorang dan sifat diri yang beragam, termasuk mendapatkan wawasan tentang diri melalui pandangan terhadap orang lain, dan menyadari dampak perbuatannya terhadap orang lain.
2. Relational Transparency, mengacu pada memperlihatkan dirinya yang sejati kepada orang lain. Perilaku seperti itu mendorong kepercayaan melalui pengungkapan yang melibatkan keterbukaan informasi. ungkapan pikiran dan perasaan seseorang saat mencoba meminimalkan tampilan emosi yang tidak tepat.
3. Balanced Processing, mengacu pada pemimpin yang menunjukkan bahwa mereka secara objektif menganalisis semua data yang relevan sebelum mengambil keputusan termasuk juga pendapat atau pandangan dari orang yang mungkin bertentangan.
4. Internalized Moral Perspective, aspek ini memberikan fondasi moral untuk Authentic Leadership, pemimpin dalam hal ini mampu menunjukkan kepada orang lain konsistensinya akan nilai atau keyakinan dasar yang dianut dan dapat terlihat melalui tindakan, sikap dan perilaku pemimpin sehari-hari. Lebih lanjut lagi, konsep ini mengacu pada bentuk nilai yang dianut dan diintegrasikan dari pengaturan diri

Penelitian yang dilakukan oleh Herlina, Komariah, & Abubakar (2016), menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah, G. A., Komariah, A., & Herawan, E. (2018). Yang menyatakan bahwa kepemimpinan autentik memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik memberikan pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap disiplin kerja pegawaisebesar 46%. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan dalam Henviana, R. C., & Sutisna, M. (2017). bahwa disiplin kerja adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran pegawai pada jam yang sudah disesuaikan di organisasi tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada pegawai juga akan meningkat, sehingga pegawai akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi. Apakah tingkat disiplin mempengaruhi status karyawan atau tidak. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan oraganisasi. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental pegawai yang kinerjanya tidak memuaskn organisasi sebelum karyawan diberi sanksi atau diberhentikan.

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban pegawai untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di organisasi. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam organisasi agar para pegawai dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi. Dengan begitu, kehidupan organisasi akan aman, tertib, lancar dan tujuan organisasi tercapai. Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja pegawai tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu pegawai juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah balikan dari pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan. peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan pegawai. Tujuannya yaitu menekankan perubahan pegawai dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di organisasi. Jika ketetapan organisasi diabaikan, pegawai memiliki

disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika pegawai menaati peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka pegawai menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik.

Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berikatannya dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka pegawai yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin

Berdasarkan pada teori di atas, penulis sampai pada pemahaman bahwa disiplin kerja adalah adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja. Siswanto (2010) mengemukakan bahwa tujuan dari disiplin secara umum adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok. Tujuan khusus dari disiplin kerja yaitu:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintahan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

Untuk mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Agar dapat mendorong kedisiplinan pegawai diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan feedback terhadap kedisiplinan pegawai yaitu memberikan reward (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta punishment (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya. pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu". Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya. sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan

serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang. Hasibuan (2014), mengemukakan bahwa tujuan pengawasan adalah yaitu:

1. Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana
2. Melakukan tindakan perbaikan (corrective), jika terdapat penyimpangan - penyimpangan (deviasi)
3. Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya.

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan. Terjadinya penyimpangan mengakibatkan disiplin kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik.

Kepemimpinan autentik memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui beberapa cara. Berikut ini adalah beberapa peran utama kepemimpinan autentik yang dapat mempengaruhi disiplin kerja:

1. Memberikan Teladan yang Baik  
Pemimpin autentik bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip yang mereka yakini. Dengan menunjukkan integritas, kejujuran, dan konsistensi dalam tindakan mereka, mereka menjadi teladan yang baik bagi pegawai. Ketika pegawai melihat pemimpin mereka berperilaku dengan disiplin tinggi, mereka cenderung mengikuti contoh tersebut.
2. Membangun Kepercayaan  
Kepemimpinan autentik menekankan pada transparansi dan komunikasi yang jujur. Dengan membangun hubungan yang didasarkan pada kepercayaan, pemimpin dapat menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa aman untuk berkomunikasi secara terbuka. Kepercayaan ini dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam pekerjaan mereka karena mereka merasa dihargai dan didukung.
3. Mengembangkan Komitmen dan Loyalitas  
Pemimpin autentik memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan pribadi pegawai mereka. Dengan menunjukkan kepedulian dan dukungan, mereka dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas pegawai. Pegawai yang merasa dihargai cenderung lebih disiplin dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Memberikan Umpan Balik yang Konstruktif  
Kepemimpinan autentik melibatkan pemberian umpan balik yang jujur dan konstruktif. Dengan memberikan umpan balik yang jelas dan spesifik, pemimpin dapat membantu pegawai memahami area di mana mereka perlu meningkatkan disiplin kerja mereka. Umpan balik yang baik juga membantu pegawai merasa dihargai dan dipandu dalam proses pengembangan mereka.
5. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif  
Pemimpin autentik berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Dengan mempromosikan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, mereka dapat meningkatkan kepuasan

kerja dan mengurangi stres. Lingkungan yang positif mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih disiplin dan efisien.

#### 6. Memberdayakan Pegawai

Kepemimpinan autentik melibatkan pemberdayaan pegawai dengan memberikan mereka otonomi dan tanggung jawab. Dengan mempercayai pegawai untuk mengambil keputusan dan mengelola tugas mereka sendiri, pemimpin dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin kerja pegawai.

Secara keseluruhan, kepemimpinan autentik berfokus pada nilai-nilai inti seperti kejujuran, transparansi, dan integritas yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan disiplin tinggi. Melalui contoh pribadi, komunikasi yang terbuka, dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, pemimpin autentik dapat mendorong peningkatan disiplin kerja secara signifikan.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Kepemimpinan autentik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kesadaran pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada di dalam perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi berhubungan dengan kinerja yang lebih baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan autentik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai dengan cara adanya keteladanan pimpinan, pengawasan secara langsung oleh pimpinan, sanksi hukum bagi pegawai yang melanggar aturan, dan ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi kepada bawahan yang indisiplin. Kepemimpinan autentik dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada di dalam organisasi. Kesadaran ini dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan cara meningkatkan kesadaran pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada di dalam organisasi. Kepemimpinan autentik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan autentik dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan disiplin kerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kepemimpinan autentik adalah gaya kepemimpinan yang menekankan kejujuran, transparansi, dan integritas. Pemimpin autentik cenderung menunjukkan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai mereka, berbicara secara terbuka, dan berusaha membangun hubungan yang autentik dengan anggota tim mereka. Kepemimpinan autentik mendorong komunikasi yang terbuka dan jujur. Ketika pegawai merasa mereka bisa mempercayai pemimpin mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memenuhi tanggung jawab mereka dan menjaga disiplin dalam bekerja. Pemimpin autentik menunjukkan komitmen mereka terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Hal ini dapat menginspirasi pegawai untuk juga berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka dan menunjukkan disiplin yang kuat dalam mencapai target. Pemimpin autentik sering kali mendorong pengembangan pribadi dan profesional pegawai. Dengan memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan disiplin kerja mereka. Pemimpin autentik bertindak sebagai panutan dengan menunjukkan integritas dan etika kerja yang tinggi. Pegawai cenderung mengikuti contoh yang diberikan oleh pemimpin mereka, sehingga meningkatkan disiplin kerja secara keseluruhan. Pemimpin autentik cenderung mengambil keputusan yang adil dan transparan. Ketika pegawai merasa bahwa kebijakan dan keputusan diambil dengan cara yang adil, mereka lebih cenderung menghormati aturan dan prosedur yang ditetapkan, yang meningkatkan disiplin kerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik berhubungan dengan berbagai hasil positif di tempat kerja, termasuk peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan disiplin kerja di antara pegawai mereka mungkin akan mendapatkan manfaat dengan mendorong gaya kepemimpinan autentik di antara para manajer dan pemimpin mereka.

#### 4. KESIMPULAN

Kepemimpinan autentik memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kepemimpinan autentik adalah suatu gaya pemimpin yang percaya diri, penuh harapan, optimis, tangguh, dan berorientasi pada masa depan. Pemimpin autentik tidak hanya mengembangkan diri sendiri, tetapi juga mengembangkan orang lain menjadi pemimpin yang lebih baik. Dengan demikian, mereka dapat mempengaruhi dan mendorong pengikutnya untuk berkinerja tinggi. Secara keseluruhan, kepemimpinan autentik membawa berbagai manfaat yang berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Organisasi yang mendorong gaya kepemimpinan ini diharapkan dapat melihat peningkatan signifikan dalam kinerja dan disiplin kerja pegawai mereka. Kepemimpinan autentik memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pemimpin autentik, yang menekankan kejujuran, transparansi, dan integritas, mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih disiplin.

Dukungan dan umpan balik yang konstruktif dari pemimpin autentik membantu pegawai untuk terus berkembang dan memperbaiki disiplin kerja mereka. Pemimpin autentik yang menunjukkan integritas dan etika kerja yang tinggi menjadi contoh bagi pegawai, yang cenderung mengikuti jejak mereka dalam menjaga disiplin kerja. Hubungan yang baik dan mendukung antara pemimpin dan pegawai meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas, yang berdampak positif pada disiplin kerja. Keputusan yang adil dan transparan dari pemimpin autentik menciptakan rasa keadilan di antara pegawai, yang memotivasi mereka untuk mematuhi aturan dan prosedur yang ada. Kepemimpinan autentik memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kepemimpinan autentik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, kesadaran, dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan autentik sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai.

#### 5. SARAN

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, disarankan agar pemimpin dapat menerapkan kepemimpinan autentik dikarenakan Kepemimpinan autentik adalah suatu gaya pemimpin yang percaya diri, penuh harapan, optimis, tangguh, dan berorientasi pada masa depan. Pemimpin autentik tidak hanya mengembangkan diri sendiri, tetapi juga mengembangkan orang lain menjadi pemimpin yang lebih baik. Dengan demikian, mereka dapat mempengaruhi dan mendorong pengikutnya untuk berkinerja tinggi. Kepemimpinan autentik sangat penting untuk membantu pertumbuhan organisasi melalui karyawan yang ada di dalamnya. Hal ini dikarenakan dampak yang diberikan oleh kepemimpinan autentik terhadap tingkat emosional karyawan. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi karyawan, organisasi, dan pengikutnya.
2. Selain itu, penting juga untuk pemimpin memberikan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan cara ini, diharapkan pegawai akan lebih disiplin dalam melakukan pekerjaannya dan tanggung jawab di dalam organisasi, memiliki keyakinan, dan komitmen yang kuat terhadap, sehingga kinerja mereka dapat meningkat secara signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Fadhilah, G. A., Komariah, A., & Herawan, E. (2018). Kepemimpinan autentik dan kualitas kehidupan kerja dalam disiplin kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 169-179.
- [3] Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Henviana, R. C., & Sutisna, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 99-110.
- [5] Herlina, Komariah, A., & Abubakar. (2016). Authentic Leadership Principals ' and Teachers â€™TM Commitment to Improve Work Discipline. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 14, 186–188.
- [6] Komariah, A., Sudarsyah, A., & Achmad, D. (2018). *Kepemimpinan Autentik : Riset Implementasi Manajemen Perubahan*. Alfabeta.
- [7] Lelenggu, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keadilan Prosedural terhadap Disiplin Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Mentawai Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6 No 2(1), 1138–1148. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jmp.06205>.
- [8] Malik, H., & Mahmood, M. (2022). Impact of authentic leadership, sustainable leadership on sustainable growth with mediating role of organizational learning. *Academic Journal of Social Sciences (AJSS )*, 6(1), 48–69. <https://doi.org/10.54692/ajss.2022.06011681>
- [9] Noviani, M. C., & Sa'adah, N. (2023). Gambaran Kepercayaan Diri Pada Remaja Yang Mengalami Body Shaming. *Al-Ihath: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 3(1), 19–33.
- [10] Pilot, P., Imron, A., & Taswiyah, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otentik Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Kajian Empiris Prototype Kepemimpinan Otentik).
- [11] Rorimpandey, L. (2013). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan Dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- [12] Sari, M., & Asmendri. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA*, 6(1), 41–53.
- [13] S, C. C., & Narasimhan, N. (2022). Authentic leadership and affective organizational commitment : The mediating role of workplace psychological safety. 18(1), 12–26
- [14] Siswanto, Bejo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- [15] Zed, M. (2014). *Metode penelitian kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia