



PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA CURUP

Meka AlMukharomah, Kusmiyanti
Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Indonesia
meaal345@gmail.com, Kusmiyanti.poltekip@gmail.com

Abstract

Class IIA Curup Correctional Institution . the103 employees were then calculated using the slovin formula with the results of 83 employees being the sample which was then analyzed using IBM SPSS 23 software. The results showed that there was an effect given by variable X on variable Y in the study obtained from the results of the t test to test the hypothesis . Researchers get the value of t count (5.786) > t table (1.990) so that H0 is rejected and Ha is accepted, which indicates that there is an effect of Authentic Leadership on employee performance. The researcher then conducted a determination test and obtained an R square value of 0.292 which shows that the influence of Authentic Leadership as an independent variable on employee performance as the dependent variable is 29.2% while the remaining 70.8% is influenced by other variables not explained in this study. . The conclusion of this study is that there is a positive and significant relationship between Authentic Leadership and employee performance in the Class IIA Curup Correctional Institution.

Keywords:*Authentic Leadership;Employee Performance;Correctional Institution.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap Authentic Leadership, persepsi pegawai terhadap kinerja dan pengaruh Authentic Leadership terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Curup. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan data primer dari kuesioner dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu *Stratified Random Sampling* terhadap 103 orang pegawai yang kemudian dilakukan perhitungan sampel menggunakan rumus slovin dengan hasil 83 pegawai menjadi sampel yang kemudian dianalisis menggunakan software IBM SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian yang didapatkan dari hasil uji t untuk menguji hipotesis. Peneliti mendapatkan nilai t hitung (5,786) > t tabel (1,990) sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, dimana menandakan bahwa terdapat pengaruh Authentic Leadership terhadap kinerja pegawai. Peneliti kemudian melakukan uji determinasi dan memperoleh nilai R square sebesar 0,292 yang mana menunjukkan bahwa besar pengaruh Authentic Leadership sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen sebesar 29,2% sedangkan 70,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam

penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Authentic Leadership dan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Curup.

Kata kunci : *Authentic Leadership*; Kinerja Pegawai; Lembaga Pemasyarakatan.

I. PENDAHULUAN

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Curup sebagai Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan yang menjalankan tugas dan fungsi pemasyarakatan diharapkan mampu memberikan pelayanan dan pembinaan yang maksimal terhadap Warga Binaan Pemasyarakatan. Dengan kecenderungan kriminal yang semakin kompleks dan pelayanan yang lebih baik di era reformasi birokrasi, lembaga pemasyarakatan perlu terus meningkatkan kinerjanya. Peran pemimpin dalam menerapkan keterampilan kepemimpinannya juga mempengaruhi petugas lapas. Petugas Lapas wajib menjaga kondisi Lapas tetap aman dan kondusif setiap saat. Tentunya perlu adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan pegawai lapas.

Data menunjukkan bahwa Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Curup mengalami overkapasitas dengan tingkatan mencapai 148%. Keadaan tersebut merupakan sebuah ancaman bagi pihak Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Curup. Ancaman dapat menyebabkan ketidaknyamanan para narapidana dan tahanan. Ketidaknyamanan ini akan menjadi bom waktu bagi lembaga pemasyarakatan, yang merasa narapidana dan tahanan diperlakukan tidak semestinya, dan dalam hal ini hak-haknya sebagai narapidana dan tahanan tidak sepenuhnya terpenuhi. Petugas lapas diharuskan untuk menjaga kondisi lapas agar tetap aman dan nyaman setiap saat. Tentu saja, perlu membangun hubungan yang baik antara

pemimpin dan petugas. Jika pemimpin yang tepat dapat mengetahui dan memahami kondisi lapas, lingkungan kerja di lapas dapat terbentuk dengan baik. Lingkungan kerja juga mengarah pada kinerja karyawan tergantung pada situasi di lapangan.

Dalam mewujudkan kinerja yang maksimal diperlukan adanya perencanaan mengenai penetapan sasaran strategis dari masing-masing bidang. Selain itu perlu adanya sebuah target kinerja untuk menjadi standar minimal kinerja yang dicapai. Berdasarkan data Capaian Kinerja Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Curup Tahun 2021 bahwa capaian kinerja menjadi tujuan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Curup. Oleh karena itu kinerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas suatu organisasi dan mencapai tujuannya. Membangun kinerja di lembaga pemasyarakatan membutuhkan peran kepemimpinan yang mengkoordinir seluruh anggota untuk mencapai tujuan dan visi yang sama.. Menurut (Khan, 2010) untuk merealisasikan tujuan organisasi serta membangun manajemen kinerja yang baik diperlukan suatu leadership yang dapat mengikutsertakan peran seluruh petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Curup untuk menggerakkan seluruh tugas organisasi terutama dalam memberikan segala bentuk pelayanan dan pembinaan khususnya kepada warga binaan pemasyarakatan.

Berangkat dari beberapa permasalahan yang sering terjadi di dalam Lembaga Pemasyarakatan seperti pelaksanaan tugas

yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan, rendahnya tingkat kinerja pegawai, serta leadership yang diterapkan kurang efektif. Pemasalahan tersebut yang outputnya bisa berdampak pada terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di dalam Lembaga Pemasarakatan. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi permasalahan tersebut diperlukan manajemen kinerja yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif terkait dengan hubungan antara leadership dalam hal ini pimpinan lembaga pemasarakatan dan pegawai yang berpengaruh pada kinerja organisasi di dalam Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup. Dari uraian fakta diatas, peneliti ingin mengetahui apakah authentic leadership dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kondisi yang ada di lapangan masih ditemukan permasalahan serta kekurangan, maka penulis melakukan kajian tentang “Pengaruh Authentic Leadership terhadap Kinerja Pegawai” penelitian akan difokuskan di salah satu Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan di wilayah Bengkulu, yaitu Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup.

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Variabel X (Authentic Leadership) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai).

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Populasi yang digunakan sebanyak 105 orang petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup.

2. Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu *Stratified Random Sampling* yang merupakan suatu teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan suatu tingkatan pada elemen populasi (J. W. Creswell, 2013). Jumlah penentuan sampel pada penelitian ini akan dihitung menggunakan rumus sampel slovin yaitu :

$$n = \frac{105}{105(0,05^2) + 1}$$
$$= 83$$

Berdasarkan perhitungan tersebut ,sampel yang menjadi responden dalam penelitian sebanyak 83 orang pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup.

Sumber Data

Terdapat dua jenis sumber data pada penelitian ini ,diantaranya yaitu :

1. Data Primer
Terdiri dari observasi langsung oleh peneliti pada lokasi penelitian diambil yaitu Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup dan pembagian kuesioner kepada pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup.
2. Data Skunder
Terdiri dari buku, artikel, serta jurnal terkait topik yang akan dibahas serta menjadi rujukan teori sebagai dasar analisa selanjutnya.

Metode Analisis

1. Uji Validitas
Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel.Ketika r hitung > r tabel maka item pernyataan tersebut valid .Sedangkan, jika nilai r hitung < r

tabel maka item pernyataan tersebut tidak valid. Sementara nilai r tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan *degree of freedom* (df) = n-2 (W. J. Creswell & Creswell, 2018). Dalam pengujian validitas ini peneliti menggunakan IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 23, dengan 14 item pernyataan terhadap 83 orang responden yang diuji.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menggunakan pengujian *cronbach's alpha* dengan bantuan software IBM SPSS 23 dalam mengukur reliabilitas dari indikator penelitian. Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu, jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ maka instrumen pengukuran tersebut terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik. Sedangkan jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,6$ maka instrumen pengukuran tersebut tidak terpercaya atau tidak layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang rendah (J. W. Creswell, 2015)

3. Uji Normalitas

Uji normalitas *kolmogorov-smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian (J. W. Creswell & Clark, 2017). Kriteria dalam pengambilan keputusan ini yaitu dengan melihat taraf signifikansinya, data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ sedangkan data tidak berdistribusi normal jika signifikansinya $< 0,05$.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana merupakan uji statistik terhadap data yang terdiri dari dua variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Adapun rumus persamaan dari uji regresi linear sederhana ini yakni :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : garis regresi atau variabel terikat

a : konstanta, perpotongan dengan sumbu vertikal (Y)

b : konstanta regresi

X : variabel bebas

5. Uji Signifikansi

Uji t merupakan uji individual yang bertujuan untuk melihat apakah variabel independen berpengaruh secara individual atau tidak terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) (John W, n.d.)

6. Uji Determinasi

Memiliki tujuan terkait seberapa besar kemampuan pada variabel bebas (X) yaitu *Authentic Leadership* dalam memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y), yaitu Kinerja Pegawai. Perumusan besarnya nilai koefisien determinasi dapat digambarkan sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{n(a \sum Y + b_1 - \sum YX_1 + b_2 \sum YX_2 - (\sum Y)^2)}{n\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Keterangan :

rx_y = Koefisien korelasi pearson

x = Variabel independen (bebas)

y = Variabel dependen (terikat)

n = Banyaknya Sampel

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilaksanakan dengan 30 orang responden dengan nilai R tabel sebesar 0,361. Item dinyatakan valid apabila R hitung > R tabel. Hasil pengujian validitas pada variabel X (*authentic leadership*) dan variabel Y (kinerja pegawai) sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,512	0,361	Valid
X2	0,603	0,361	Valid
X3	0,723	0,361	Valid
X4	0,616	0,361	Valid
X5	0,636	0,361	Valid
X6	0,421	0,361	Valid
X7	0,793	0,361	Valid
X8	0,786	0,361	Valid
X9	0,578	0,361	Valid
X10	0,621	0,361	Valid
X11	0,490	0,361	Valid
X12	0,415	0,361	Valid
Y1	0,817	0,361	Valid
Y2	0,762	0,361	Valid
Y3	0,713	0,361	Valid
Y4	0,970	0,361	Valid
Y5	0,664	0,361	Valid
Y6	0,671	0,361	Valid
Y7	0,566	0,361	Valid
Y8	0,718	0,361	Valid
Y9	0,696	0,361	Valid
Y10	0,638	0,361	Valid

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandarized Residual	
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.0142637
	Absolute Differences	.074
Most Extreme Differences	Positive	.040
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Y3	0,713	0,361	Valid
Y4	0,970	0,361	Valid
Y5	0,664	0,361	Valid
Y6	0,671	0,361	Valid
Y7	0,566	0,361	Valid
Y8	0,718	0,361	Valid
Y9	0,696	0,361	Valid
Y10	0,638	0,361	Valid

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis)

Berdasarkan tabel tersebut didapatkan semua pernyataan memiliki R hitung > R tabel, sehingga semua item valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	12

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis)

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis)

Nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel X dan Y dengan 22 item pernyataan sebesar 0,836 dan 0,873. Hal tersebut mengindikasikan bahwa alat ukur memiliki reliabilitas yang sangat tinggi untuk menjadi alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti diperoleh nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	B	Standardized		t	Sig.
		Beta	Coef. Std. Error		
1 (Constant)	20.285		2.709	7.487	.000
X	.394	.068	.541	5.786	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis)

Berdasarkan tabel Coefficientsa diatas, dapat dilihat pada koefisien arah regresi dari kolom Unstandardized Coefficients dan sub kolom B.Kolom tersebut memberikan informasi pada nilai constant sebesar 20,285 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,297 sehingga dari nilai tersebut diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 20,285 + 0,394X$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta variabel X sebesar 20,285 dan menunjukkan bahwa nilai variabel X adalah konstan, serta nilai variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai 0,394 yang mana nilai koefisien b pada persamaan regresi diatas bernilai positif.
2. Nilai koefisien regresi variabel X sebesar 20,285 menyatakan kenaikan 1% nilai variabel kinerja pegawai, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,394.

Uji Signifikansi

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi

Coefficients ^a					
Model	B	Standardized		t	Sig.
		Beta	Coef. Std. Error		
1 (Constant)	20.285		2.709	7.487	.000
X	.394	.068	.541	5.786	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis)

Hasil dari perhitungan diatas, tercatat bahwa nilai t hitung adalah sebesar 5,786 dan nilai t tabel sebesar 1,990 dengan nilai signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan sesuai dengan syarat uji signifikansi jika t hitung > t tabel ($5,786 > 1,990$) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja secara signifikan, maka hal tersebut menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh positif antara variabel X terhadap variabel Y.

Uji Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.292	.284	3.033

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Primer SPSS (diolah penulis)

Berdasarkan tabel uji determinasi diatas, didapatkan nilai R sebagai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,541. Hal tersebut menandakan bahwa variabel X terdapat korelasi yang sangat kuat dan searah atau positif terhadap perubahan variabel Y. Dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap variabel Y, artinya setiap perubahan (kenaikan) variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan menyebabkan kenaikan pada disiplin kerja.

Berdasarkan nilai R square dapat dijelaskan bahwa variabel X mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 29,2%. Sedangkan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi oleh variabel lain .

Pembahasan

- Persepsi pegawai terhadap *Authentic Leadership* di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup**
Berdasarkan hasil olah data penelitian yang didapatkan oleh peneliti mengenai keempat dimensi *Authentic Leadership* di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Curup didapatkan persepsi responden yang baik terhadap *Authentic Leadership*

dengan persentase nilai tertinggi tanggapan responden berada pada kategori tinggi. Dalam melakukan pengukuran persepsi responden pada tiap dimensi *Authentic Leadership*, peneliti menggolongkan persepsi responden menjadi tiga kategori yakni kategori tinggi, sedang dan rendah. Responden yang memiliki tingkat persepsi tinggi menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang tinggi terhadap dimensi variabel kepemimpinan transformasional. Responden yang memiliki tingkat persepsi sedang menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang tidak terlalu baik terhadap dimensi variabel kepemimpinan transformasional yang diukur dan persepsi rendah yang menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang rendah terhadap dimensi yang diukur.

Dari empat dimensi yang dijabarkan dalam variabel *Authentic Leadership*, secara keseluruhan hasil tanggapan responden mengenai 12 pernyataan yang berkaitan dengan empat dimensi tersebut menunjukkan persepsi yang baik terhadap *Authentic Leadership* di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup. Sebagian besar responden memberikan respon sangat setuju dan setuju pada setiap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner yang berkaitan dengan *Authentic Leadership* di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup. Hal ini juga menandakan bahwa pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup memiliki persepsi yang baik

terhadap *Authentic Leadership* di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup.

2. Persepsi pegawai terhadap kinerja di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup

Berdasarkan hasil penelitian pada masing-masing dimensi variabel kinerja pegawai yang dimiliki pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup dalam kondisi yang sangat baik. Hal itu didasarkan atas hasil uji statistik menunjukkan bahwa dari 83 responden secara keseluruhan didominasi dengan persepsi bahwa setiap dimensi pada variabel kinerja termasuk dalam kategori tinggi. Sebagian besar responden menyatakan respon setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan kuisioner yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup memiliki persepsi yang baik terhadap kinerja pegawai terhadap lingkungan kerjanya.

3. Pengaruh Authentic Leadership terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Authentic Leadership* terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup. Pernyataan ini dibuktikan melalui hasil uji t hitung sebesar 5,786 sedangkan t tabel dengan taraf

signifikansi 5% yaitu 1,990 maka diperoleh hasil thitung $>$ ttabel (5,786 $>$ 1,990). Berdasarkan hasil uji tersebut menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Authentic Leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *Authentic Leadership* terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat persepsi pegawai terhadap *Authentic Leadership*, tingkat persepsi pegawai terhadap kinerja, dan pengaruh *Authentic Leadership* terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup memiliki persepsi yang baik terhadap *Authentic Leadership*. Hal tersebut dapat diketahui dari adanya sikap dan perasaan positif yang dimiliki pegawai sebagai hasil dari penilaian terhadap dimensi *Authentic Leadership* seperti *Self-awareness*, *Internalized moral perspective*, *Balanced processing*, *Relational transparency*.
2. Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Curup

memiliki persepsi yang baik terhadap kinerja yang dilakukan. Hal tersebut dapat diketahui dari tanggapan responden terhadap butir pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai dan masing-masing dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja.

3. Terdapat pengaruh signifikan positif antara Authentic Leadership terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Curup. Hal ini menunjukkan bahwa Authentic Leadership yang diterapkan oleh pimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dilakukan pegawai. Tingkat pengaruh Authentic Leadership terhadap kinerja pegawai sebesar 29,2% sedangkan 70,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Artinya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel Authentic Leadership, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel Authentic Leadership.

Saran

1. Model kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan menjadi salah satu unsur penting dalam menjalankan organisasi, dalam penelitian ini berfokus kepada kinerja petugas. Untuk itu peneliti menyarankan perlu adanya variasi model pendekatan yang harus diterapkan oleh pemimpin dalam menstimulus kinerja petugas.

2. Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Curup kedepannya dapat mempertahankan kinerja petugas, hal-hal seperti dorongan atau motivasi dari pimpinan berupa dukungan atau reward kepada petugas seperti promosi jabatan, memberikan rekomendasi untuk dapat melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan pelatihan keterampilan bagi pegawai yang berprestasi, dan lain sebagainya.
3. Penelitian mengenai Authentic Leadership dan pengaruhnya terhadap variabel lain masih sangat jarang ditemukan pada organisasi publik seperti bidang pemasyarakatan. Oleh karena itu, lebih baik jika kedepannya lebih banyak penelitian mengenai pengaruh Authentic Leadership terhadap variabel yang dibutuhkan dalam meningkatkan pencapaian organisasi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2013). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. In *Educational Research* (Vol. 4).
- Creswell, J. W. (2015). Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches. In *Health Promotion Practice* (Vol. 16, Issue 4, pp. 473–475). <https://doi.org/10.1177/1524839915580941>
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). *Creswell John W, Clark Vicki L Plano - Designing and Conducting Mixed Methods Research-SAGE Publications*

(2018).

Creswell, W. J., & Creswell, J. D. (2018).
Research Design: Qualitative,
Quantitative and Mixed Methods
Approaches. In *Journal of Chemical
Information and Modeling* (Vol. 53,
Issue 9).
file:///C:/Users/Harrison/Downloads/J
ohn W. Creswell & J. David Creswell
- Research Design_ Qualitative,
Quantitative, and Mixed Methods
Approaches
(2018).pdf%0Afile:///C:/Users/Harriso
n/AppData/Local/Mendeley
Ltd./Mendeley
Desktop/Downloaded/Creswell, Cr

Khan, S. N. (2010). Impact of Authentic
Leaders on Organization Performance.
*International Journal of Business and
Management*, 5(12), 167–172.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p167>

*Research Design_ Qualitative,
Quantitative, and Mixed Methods
Approaches - John W. (n.d.).*