

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN OTENTIK DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA PRAJURIT DENGAN LOYALITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SATKAT KOARMADA II SURABAYA

Arif Siswanto

arifsiswanto0355@gmail.com

Satkat Koarmada II Surabaya

Indra Prasetyo

indraprasetyo@uwp.ac.id

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to analyze the Influence of Authentic Leadership and Self-Efficacy on Soldier Performance with Loyalty as an Intervening Variable in the Surabaya Second Fleet Task Force. The population in this study is 178 officers serving in the Surabaya Koarmada II Task Force. This type of research is an explanatory with a quantitative approach. The sampling technique used in this study was determined as many as 25 times the indented variable. In this study, the number of indented variables is three variables, so the number of samples in this study is 75 respondents. The data analysis technique of this study uses SEM-PLS. The results of the study show that the authentic leadership have a significant effect on loyalty, authentic leadership is proven to have a positive effect on loyalty. The authentic leadership have a significant positive effect on soldier performance, self-efficacy have a significant positive effect on soldier performance, loyalty is proven to have an effect on the performance of soldiers. The indirect influence test shows that the authentic leadership is proven to have a significant positive effect on soldier performance through loyalty, self-efficacy have a significant positive effect on soldier performance through loyalty.

Keywords: authentic leadership, loyalty, self-efficacy, soldier performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Otentik dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Prajurit dengan Loyalitas sebagai Variabel Intervening pada Satkat Koarmada II Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah para perwira yang berdinast di Satkat Koarmada II Surabaya sebanyak 178 personel. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 25 kali variabel indendepan. Dalam penelitian ini jumlah variabel indendepan sebanyak tiga variabel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan otentik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, kepemimpinan otentik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja prajurit, loyalitas berpengaruh terhadap kinerja prajurit. Pada pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan kepemimpinan otentik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja prajurit melalui loyalitas dan *self-efficacy* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja prajurit melalui loyalitas.

Kata kunci: kepemimpinan otentik, loyalitas, *self-efficacy*, kinerja prajurit

PENDAHULUAN

Kinerja yang maksimal menjadi target capaian setiap individu dan organisasi. Individu-individu yang berprofesi sebagai pegawai atau dalam hal ini adalah prajurit berjuang terus untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu.

Prajurit TNI Angkatan Laut dituntut untuk mampu menjadi Prajurit Pejuang Sapta Marga yang sekaligus profesional yang terampil di bidang profesinya dan memiliki ketahanan fisik sesuai dengan lingkungan penugasannya, sehingga mampu mengemban tugasnya dengan baik. Prajurit TNI Angkatan Laut, termasuk yang berdinasi di Satuan Kapal Cepat Komando Armada II atau Satkat Koarmada II dituntut untuk selalu siap melaksanakan tugas, karena kinerja dari prajurit akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal ini akan mempengaruhi kinerja prajurit Satkat Koarmada II. Kinerja dari seorang Prajurit dipengaruhi berbagai faktor pendorong yang perlu mendapat perhatian sehingga kinerja prajurit dapat meningkat dan dapat tercapai secara optimal (Codori, dkk, 2021).

Satuan Kapal Cepat Komando Armada II atau Satkat Koarmada II Surabaya adalah Komando Pelaksana Pembinaan yang bertugas melaksanakan pembinaan kekuatan, dan kemampuan tempur unsur-unsur organik sesuai dengan asasinya, dalam rangka meningkatkan kemampuan tempur Komando Armada II Surabaya. Sementara itu, unsur-unsur atau kapal-kapal

Satkat merupakan kapal yang memiliki tugas pokok sebagai kapal pemukul (*striking force*) untuk menghancurkan atau melumpuhkan kapal permukaan lawan. Selain itu, juga memiliki fungsi sebagai pertahanan anti serangan udara, pengintaian dan pencarian sasaran operasi serta melaksanakan peperangan elektronika. Oleh karenanya, kapal ini didesain mempunyai karakteristik sebagai kapal cepat dengan tingkat kemampuan respon dan manuver tinggi

Penelitian-penelitian terdahulu terkait hubungan pengaruh antara kepemimpinan otentik, *self-efficacy* dan loyalitas terhadap kinerja pegawai atau dalam hal ini kinerja prajurit telah dilakukan. Namun hasil-hasil yang ditemukan berbeda-beda sehingga menunjukkan inkonsistensi yang membuka celah untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berkaitan dengan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan otentik terhadap loyalitas karyawan. Penelitian Zahroh et al (2023) menunjukkan kepemimpinan otentik dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Dengan mempraktikkan kepemimpinan otentik, pemimpin dapat menciptakan budaya organisasi yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, inovasi, dan kualitas kerja yang tinggi. Selain itu, kepemimpinan otentik juga dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan, yang berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi dan retensi tenaga kerja yang baik.

Sedangkan penelitian pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda pula. Penelitian Febrian & Rianggara (2023) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas pegawai dan kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian Mahendra dkk (2023) menunjukkan loyalitas

karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Letsoin & Ratnasari (2020) bahwa loyalitas karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan otentik dan kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Misalnya penelitian Azizah & Wardhani (2024) menunjukkan kepemimpinan otentik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian Turnip & Desiana (2023) yang menunjukkan kepemimpinan autentik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian mengenai pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian Wahyuni & Sunarsi (2023) menunjukkan hasil *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan atau pegawai. Penelitian Arifin dkk (2021) menunjukkan hasil *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Ayuwangi dkk (2023) menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Hasil penelitian Rizal dkk (2024) juga menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Nisa' & Larassaty (2023) menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Demikian juga penelitian Rizal dkk (2024) menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Raudatusyifa dkk (2024) juga menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil-hasil penelitian tersebut tidak konsisten dengan hasil penelitian Prasetyono dkk (2023) yang menunjukkan *self-efficacy* tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Penelitian Damayanti dkk (2022) juga menunjukkan *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Prajurit

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sari, 2023). Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai atau dalam hal ini kinerja prajurit adalah pencapaian hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, dilihat dari tingkat keberhasilan dalam periode waktu tertentu menurut (Silaen dkk., 2021; Imaniyati & Lestari, 2023).

Mengadapsi pengertian kinerja pegawai, maka kinerja prajurit merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai

dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi (Asbari dan Novitasari, 2023).

Indikator-indikator Kinerja Prajurit yang digunakan dalam penelitian ini ada empat mengacu pada Afandi (2018): kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas dan disiplin kerja.

Kepemimpinan Otentik

Kepemimpinan otentik merujuk pada teori perilaku (*behavior theory*) yang dikembangkan oleh Robbin and Judge (2015). Teori kepemimpinan tumbuh sebagai hasil dari ketidakpuasan terhadap teori sifat (*traits theory*) karena dinilai tidak dapat menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan gerak hubungan antarmanusia.

Teori perilaku percaya bahwa perilaku pemimpin secara langsung memengaruhi efektivitas kelompok, pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memengaruhi orang lain dengan efektif. Dalam teori kepemimpinan otentik yang menjadi fokus adalah tindakan seorang pemimpin, bukan melihat kualitas mental atau internal. Pemimpin otentik adalah seorang pemimpin yang memiliki kepercayaan diri, optimisme, harapan, efisiensi, dan ketahanan. Pemimpin otentik adalah mempunyai kemampuan untuk mengadaptasi, memiliki nilai dan perspektif moral yang jelas, memiliki pandangan positif ke depan dan menempatkan karyawan untuk menjadi pemimpin untuk kepentingan yang lebih tinggi.

Istilah kepemimpinan otentik pertama kali digunakan oleh Bass (Harsoyo, 2022) seorang penulis terkenal dalam bidang leadership. Bass (Harsoyo, 2022) memasukkan konsep kepemimpinan otentik dalam model aslinya karena adanya kritik-kritik terkait dengan the darker side of

charisma dan potensi akan manajer yang narcissistic dan authoritarian yang mencoba menyamar sebagai pemimpin transformasional.

Teori kepemimpinan otentik cenderung memperlakukan keaslian, kejujuran, dan ketulusan sebagai hal yang sama (Gardner *et al.*, 2021). Pemimpin otentik adalah seorang pemimpin yang mempunyai kesadaran diri yang tinggi dalam berpikir, bertindak dan mempunyai nilai-nilai moral bagi dirinya dan lain-lain, mempunyai etika yang baik agar para pengikutnya dapat mengikutinya. Pemimpin yang terbuka bisa menciptakan hubungan kerja yang transparan dengan pengikutnya (Safitri *et al.*, 2023). Kepemimpinan otentik berarti jujur dan transparan terhadap orang lain keyakinan, nilai, pendapat, serta membangun dan memelihara hubungan positif. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang autentik, mempunyai integritas dan moral tujuannya agar ia mampu menaikkan taraf moral para pengikutnya (Gardner *et al.*, 2021).

Indikator-indikator Kepemimpinan Otentik yang digunakan untuk kepentingan penelitian ini ada empat mengacu pada Saruksuk dkk (2022): pemahaman diri, transparansi hubungan, pengelolaan yang seimbang dan moral yang diinternalisasi.

Self-Efficacy

Self-efficacy adalah keyakinan yang dipegang seseorang tentang kemampuannya dan juga hasil yang akan ia peroleh dari kerja kerasnya mempengaruhi cara mereka berperilaku (Bandura, 1997). *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 (Sari, 2023).

Puspitaningsih (2018), Sundari & Nugroho (2022) mengemukakan *self-efficacy*

merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi :

1. Individu yakin atas kemampuan diri dalam mengatasi kesulitan tugas.

2. Keyakinan yang dimiliki dalam menghadapi kesulitan, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

3. Individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala yang berusaha dengan keras, gigih dan tekun dimiliki.

4. Individu yang mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan, individu tersebut mempunyai efikasi diri yang tinggi.

5. Individu dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik). Dan menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan

Hendriana et.al (2018), Rizal dkk (2024) menyebutkan indikator *self-efficacy* meliputi, mampu mengatasi masalah yang dihadapi, yakin akan keberhasilan dirinya, berani menghadapi tantangan, berani mengambil resiko atas keputusan yang diambilnya, menyadari kekuatan dan kelemahan dirinya, mampu berinteraksi dengan orang lain dan tangguh atau tidak mudah menyerah.

Self-efficacy merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Indikator-indikator *Self Efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga merujuk pada Bandura (Oktariani dkk, 2020): tingkat kesulitan tugas, generalisasi dan kekuatan.

Loyalitas

Loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu elemen yang digunakan dalam mengevaluasi karyawan, termasuk kesetiaan pada pekerjaan, posisi, dan organisasi mereka. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen mereka terhadap capaian terbaik bagi perusahaan (Mahendra dkk, 2023).

Letsoin & Ratnasari (2020) menyebutkan loyalitas kerja pegawai adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas pegawai terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap Perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Hasibuan (2021) menyatakan loyalitas kerja pegawai adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas kerja pegawai ditunjukkan dengan adanya komitmen pegawai terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Loyalitas kerja pegawai adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat, dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memberikan sumbangan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Indikator-indikator Loyalitas yang digunakan dalam penelitian ini ada lima mengacu pada Kurniawan (2019): taat

pada peraturan, tanggungjawab pada organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki dan hubungan antarpribadi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kausal antara variabel-variabel yang saling memengaruhi. Pada jenis penelitian eksplanatori disyaratkan minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan (Sugiyono, 2017).

Jenis penelitian eksplanatori dipilih karena penelitian ini menguji hipotesis yang diajukan, sehingga dapat menjelaskan pengaruh variabel-variabel exogen, yaitu Kepemimpinan Otentik dan *Self-Efficacy*, Kinerja Prajurit variabel endogen dan variabel mediasi Loyalitas Pada Satkat Koarmada II.

Penelitian ini dilakukan pada Satkat Koarmada II Surabaya dengan sebanyak 178 personel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah merujuk pada Agustin (2014:173) bahwa dalam penelitian multivariate besarnya sampel ditentukan sebanyak 25 kali variabel independen. Dalam penelitian ini jumlah variabel independen sebanyak tiga variabel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 75 responden.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat analisis model persamaan struktural (SEM)-*Partial Least Square (PLS)*. Data kuantitatif diambil dengan menggunakan kuesioner yang dibangun berdasarkan kajian teori dan penelitian empiris yang relevan dengan variabel-variabel penelitian: Kepemimpinan Otentik, *Self Efficacy* melalui Loyalitas dan Kinerja Prajurit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Satuan Kapal Cepat Komando Armada II atau (Satkat Koarmada II) adalah Komando Pelaksana Pembinaan yang bertugas melaksanakan pembinaan kekuatan, dan kemampuan tempur unsur-unsur organik sesuai dengan asasnya, dalam rangka meningkatkan kemampuan tempur Komando Armada II. Sementara itu, unsur-unsur atau Koarmatim | kapal-kapal Satkat merupakan kapal yang memiliki tugas pokok sebagai kapal pemukul (*striking force*) untuk menghancurkan atau melumpuhkan kapal permukaan lawan. Selain itu, juga memiliki fungsi sebagai pertahanan anti serangan udara, pengintaian dan pencarian sasaran operasi serta melaksanakan peperangan elektronika. Oleh karenanya, kapal ini didesain mempunyai karakteristik sebagai kapal cepat dengan tingkat kemampuan respon dan manuver tinggi.

Armada yang dimiliki atau yang dioperasikan oleh Satkat Koarmada II antara lain:

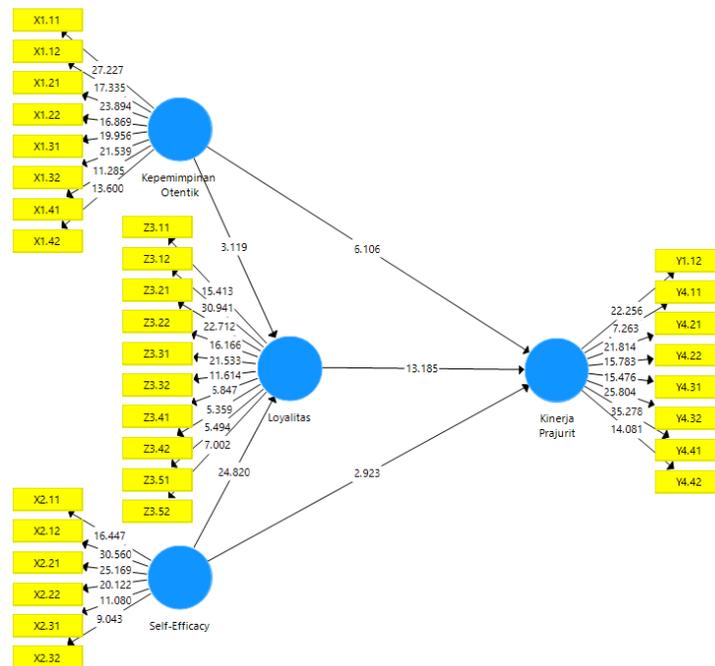
KRI Mandau-621, KRI Badik-623, KRI Keris-624, KRI Sampari-628, KRI Tombak-629, KRI Hiu-634, KRI Terapang-648, KRI Singa-651, KRI Ajak-653, KRI Layang-635.

Profil responden berdasarkan jenis kelamin diketahui jumlah prajurit yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 75 orang atau sebesar 100 persen. Sedangkan Perempuan tidak terdapat sebagai responden atau nol persen.

Profil responden berdasarkan Tingkat Pendidikan diketahui prajurit yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 25 orang atau sebesar 33,3 persen, berpendidikan D-3 sebanyak 41 orang atau 54,7 persen, berpendidikan sarjana 8 orang atau sebesar 10,7 persen, berpendidikan magister sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3 persen, dan berpendidikan doktor sebanyak 0 orang atau sebesar 0 persen.

Profil responden berdasarkan kepangkatan diketahui prajurit yang berpangkat Kolonel sebanyak 1 orang atau sebesar 1,33 persen, yang berpangkat Letkol sebanyak 9 orang atau 12 persen, berpangkat Mayor sebanyak 16 orang atau sebesar 21,7 persen, yang berpangkat Kapten sebanyak 26 orang atau sebesar 34,7 persen, yang berpangkat Lettu sebanyak 12 orang atau sebesar 14,7 persen dan yang berpangkat Letda sebanyak 11 orang atau 14,7 persen.

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inner model*:



Gambar 1 Model Pengujian Partial Least Square SmartPLS 3.0

Dari hasil model pengujian hipotesis penelitian menggunakan SmartPLS 3.0 seperti gambar 1, dapat diketahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung

hubungan antar variabelnya. Hasil pengujian pengaruh langsung hubungan antar variabel menggunakan SmartPLS 3.0 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Pengaruh Antar Variabel

Variabel	Path Coefficients	T Statistics (O/STDEV)	P-value	Hasil
Kepemimpinan_Otentik -> Loyalitas	0,071	3,119	0,002	Signifikan
Self-Efficacy -> Loyalitas	0,036	24,820	0,000	Signifikan
Kepemimpinan_Otentik -> Kinerja_Prajurit	0,041	6,106	0,000	Signifikan

<i>Self-Efficacy_ -> Kinerja_Prajurit</i>	0,060	2,923	0,004	Signifikan
Loyalitas -> Kinerja_Prajurit	0,054	13,185	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil olahan data primer (2025)

Berdasarkan pengujian pengaruh langsung pada tabel di atas dapat diketahui :

1. Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari Kepemimpinan Otentik terhadap Loyalitas adalah $\beta = 0,071$ yakni bernilai positif. Nilai *p-values* yakni 0,002 hasil ini signifikan karena nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 sehingga berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values* pada pengaruh antar variabel maka Kepemimpinan Otentik terbukti berpengaruh terhadap Loyalitas.
2. Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari *Self-Efficacy* terhadap Loyalitas adalah $\beta = 0,036$ yakni bernilai positif. Nilai *p-values* yakni 0,000 hasil ini signifikan karena nilai *p-value* kurang dari 0,05 sehingga berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values* pada pengaruh antar variabel maka Kepemimpinan Otentik terbukti berpengaruh positif terhadap Loyalitas.
3. Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari Kepemimpinan Otentik terhadap Kinerja Prajurit adalah $\beta = 0,041$ yakni bernilai positif. Nilai *p-values* yakni 0,000 hasil ini signifikan karena nilai *p-*

value kurang dari 0,05 sehingga berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values* pada pengaruh antar variabel maka Kepemimpinan Otentik terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit.

4. Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Prajurit adalah $\beta = 0,060$ yakni bernilai positif. Nilai *p-values* yakni 0,004 hasil ini signifikan karena nilai *p-value* kurang dari 0,05 sehingga berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values* pada pengaruh antar variabel maka *Self-Efficacy* terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit.
5. Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari Loyalitas terhadap Kinerja Prajurit adalah $\beta = 0,054$ yakni bernilai positif. Nilai *p-values* yakni 0,000 hasil ini signifikan karena nilai *p-value* kurang dari 0,05 sehingga berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan *p-values* pada pengaruh antar variabel maka Loyalitas terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit.

Tabel 2

Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	<i>Path Coefficients</i>	<i>Tstatistics</i>	<i>P-value</i>	Hasil
Kepemimpinan_Otentik -> Loyalitas -> Kinerja_Prajurit	0,055	2,861	0,004	Signifikan
<i>Self-Efficacy_ -> Loyalitas -> Kinerja_Prajurit</i>	0,055	11,656	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil olahan data primer (2025)

Berdasarkan pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa:

1. Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari Loyalitas adalah $\beta = 0,55$ yakni

bernilai positif. Artinya Kepemimpinan Otentik terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit melalui Loyalitas di Satkat Koarmada II.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Loyalitas

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Otentik berpengaruh positif terhadap Loyalitas dengan melihat nilai koefisien sebesar 0,071 yakni bernilai positif dan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,002 ($< 0,05$) menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis (H_1) yakni Kepemimpinan Otentik berpengaruh positif terhadap Loyalitas prajurit Satkat Koarmada II, sehingga hipotesis pertama (H_1) **diterima**.

Dari hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa pemahaman diri, transparansi hubungan, pengelolaan yang seimbang, dan moral yang dinternalisasi menjadi indikator-indikator kepemimpinan otentik yang terbukti berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas prajurit. Kemampuan pemimpin dalam memandang dan menilai kekuatan kelemahan diri sendiri serta dapat menyadari dampak dari perbuatannya bisa berpengaruh langsung terhadap loyalitas prajurit. Demikian juga adanya hubungan yang mengacu pada keterbukaan informasi dan relasi antara pimpinan dan bawahan. Sikap obyektif pemimpin dalam pengambilan keputusan dan mengemukakan pendapat yang tepat serta bagaimana pemimpin menghargai pendapat yang berbeda juga berpengaruh positif terhadap loyalitas. Moralitas yang dinternalisasi juga berpengaruh positif terhadap loyalitas karena menunjukkan konsistensi dan keyakinan dasar pemimpin yang tercermin dari sikap, perilaku dan tindakan sehari-hari.

2. Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari *Loyalitas* adalah $\beta = 0,055$ yakni bernilai positif. Artinya *Self-Efficacy* terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit melalui Loyalitas di Satkat Koarmada II.

Hasil penelitian ini dapat dikatakan sebagai preseden terkait pengaruh kepemimpinan otentik terhadap loyalitas karena data penelitian yang berhasil dihimpun peneliti tidak ada penelitian sebelumnya. Sejumlah penelitian yang ditemukan adalah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan atau pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dikatakan sebagai temuan kebaruan penelitian khususnya di bidang militer.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Zahroh dkk (2023) yang menyatakan kepemimpinan otentik mempunyai pengaruh terhadap peningkatan keterlibatan dan loyalitas karyawan

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Loyalitas

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Loyalitas. dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari *Self-Efficacy* terhadap Loyalitas adalah 0,036 yakni bernilai positif. Dengan hasil ini artinya semakin baik *Self-Efficacy* prajurit maka tingkat Loyalitas pada Satkat Koarmada II tetap tinggi dan tidak akan mengalami perubahan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis (H_2) yakni bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Loyalitas prajurit Satkat Koarmada II, sehingga hipotesis kedua (H_2) **diterima**.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa indikator-indikator *self-efficacy* yang terdiri dari tingkat kesulitan tugas, generalisasi, kekuatan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan loyalitas.

Kesulitan tugas bukan menjadi beban tetapi justru menjadi peluang bagi prajurit dalam menyikapi tantangan-tantangan yang harus dituntaskan dalam koridor loyalitas tugas masing-masing. Kesadaran akan keyakinan yang dipegang teguh (*self-efficacy*) terkait dengan kemampuan dan juga hasil yang diperoleh prajurit mempengaruhi cara mereka berperilaku dan memupuk loyalitas yang tinggi diantara prajurit.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Wahyuni & Sunarsi (2023) yang menunjukkan hasil *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan atau pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Kinerja Prajurit

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Otentik berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit. dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari Kepemimpinan Otentik terhadap Kinerja Prajurit adalah 0,041 yakni bernilai positif. Dengan hasil ini artinya semakin baik Kepemimpinan Otentik prajurit maka tingkat Kinerja Prajurit pada Satkat Koarmada II tetap tinggi dan tidak akan mengalami perubahan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis (H_3) yakni bahwa Kepemimpinan Otentik berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit prajurit Satkat Koarmada II, sehingga hipotesis ketiga (H_3) **diterima**.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kinerja prajurit yang diukur dengan indikator-indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kejujuran dan kreativitas dapat ditingkatkan oleh kepemimpinan otentik. Kepemimpinan otentik mensyaratkan seorang pemimpin mempunyai konsistensi dan kedisiplinan yang baik dalam dirinya. Pemimpin otentik memiliki konsep diri yang positif kecerdasan emosi

yang tinggi akan memiliki kesaran diri yang lebih baik. Pemimpin otentik memiliki integritas yang tinggi akan menunjukkan kemampuan memproses informasi yang lebih seimbang dan tidak bias. Pemimpin otentik yang memiliki harga diri (*self-esteem*) dan evaluasi diri (*self-monitoring*) yang baik tidak mudah terpengaruh oleh aneka pendapat yang tidak teruji kebenarannya. Pemimpin otentik mempunyai standar dan nilai-nilai moral internal yang tinggi, mampu menjadi model peran untuk memberikan isyarat perilaku dan bimbingan bagi para pengikutnya. Ciri-ciri dan indikator-indikator kepemimpinan otentik tersebut terbukti berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja prajurit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Azizah & Wardhani (2024) menunjukkan kepemimpinan otentik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Turnip & Desiana (2023) yang menunjukkan kepemimpinan autentik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Prajurit

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Self-Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit dengan melihat nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari Self-Efficacy terhadap Kinerja Prajurit adalah 0,060 yakni bernilai positif dan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,004 ($< 0,05$). Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin tinggi *Self-Efficacy* maka Kinerja Prajurit prajurit Satkat Koarmada II akan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan hipotesis (H_4) yakni *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit prajurit Satkat Koarmada II, sehingga hipotesis keempat (H_4) **diterima**.

Hasil penelitian tersebut juga

menunjukkan prajurit sebagai individu dapat meningkatkan kinerjanya karena mempunyai keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dan dihadapi sehari-hari. *Self-efficacy* prajurit sebagai individu mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator-indikator *self-efficacy* yang ditunjukkan pada tingkat kesulitan tugas, generalisasi dan kekuatan, semuanya mampu meningkatkan kinerja prajurit. Prajurit yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan pantang menyerah meskipun menghadapi tugas yang sulit. Keyakinan-keyakinan akan kemampuan diri yang dikelola dengan baik dan konsisten terbukti dapat meningkatkan kinerja prajurit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ayuwangi dkk (2023), Nisa' & Larassaty (2023) dan Rizal dkk (2024) menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Damayanti dkk (2022) dan Prasetyono dkk (2023) yang menunjukkan *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Prajurit

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Loyalitas* berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif (0,054) artinya semakin tinggi *Loyalitas* maka Kinerja Prajurit Satkat Koarmada II akan semakin naik juga. Hasil ini sejalan dengan hipotesis (H_5) yakni *Loyalitas* berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit prajurit Satkat Koarmada II, sehingga hipotesis kelima (H_5) **diterima**.

Loyalitas prajurit yang diricikan oleh

karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, pengalaman, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi menjadi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja prajurit. Kinerja prajurit menjadi meningkatkan karena dipicu oleh indikator-indikator loyalitas yang meliputi taat pada peraturan, tanggungjawab kepada organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki yang tinggi, hubungan antarpribadi yang berjalan harmonis, dan kesukaan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Hasil penelitian ini Febrian & Rianggara (2023) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas pegawai dan kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian Mahendra dkk (2023) menunjukkan loyalitas karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Letsoin & Ratnasari (2020) bahwa loyalitas karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Kinerja Prajurit melalui Loyalitas

Nilai Koefisien Jalur (*path coefficients*) dari *Loyalitas* (Z) adalah $\beta = 0.055$ yakni bernilai positif. Artinya semakin baik Kepemimpinan Otentik maka terbukti menaikkan Kinerja Prajurit melalui Loyalitas di Satkat Koarmada II. Hasil ini sejalan dengan hipotesis (H_6) yakni Kepemimpinan Otentik berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit prajurit Satkat Koarmada II melalui Loyalitas sebagai variabel penghubung, sehingga hipotesis ketiga (H_6) **diterima**.

Kepemimpinan otentik yang diungkapkan dalam komponen-komponen atau indikator-indikator seperti pemahaman diri, transparansi hubungan, pengelolaan yang seimbang dan moral yang diinternalisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas prajurit. Prajurit memandang pemimpin sebagai model untuk loyal

terhadap organisasi dan pemimpin itu sendiri karena pemimpin bisa tampil otentik. Dengan demikian, loyalitas prajurit yang dipicu oleh keotentisitasan pemimpin juga berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Kinerja prajurit dapat meningkat karena didukung oleh kehadiran pemimpin otentik yang dapat meningkatkan loyalitas prajurit itu sendiri.

Hasil penelitian ini dapat dikatakan sebagai preseden terkait pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kinerja prajurit yang dimediasi oleh loyalitas. Dari hasil penelusuran peneliti belum ditemukan adanya penelitian untuk mencari pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kinerja prajurit melalui loyalitas.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Prajurit melalui Loyalitas

Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari Loyalitas (Z) adalah $\beta = 0,055$ yakni bernilai positif. Artinya semakin tinggi *Self-Efficacy* maka terbukti menaikkan Kinerja Prajurit melalui Loyalitas di Satkat Koarmada II. Hasil ini sejalan dengan hipotesis (H₇) yakni *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit prajurit Satkat Koarmada II melalui Loyalitas sebagai variabel penghubung, sehingga hipotesis keenam (H₇) **diterima**.

Loyalitas prajurit yang diungkapkan dalam keberhasilan dalam menaati peraturan yang ada, bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan organisasinya, kemauan untuk bekerjasama dalam tim, *sense of belonging* (rasa memiliki) yang kuat, hubungan antarpribadi yang baik, mampu meningkatkan hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja prajurit. Loyalitas prajurit memegang peran penting dalam suatu organisasi TNI. *Self-efficacy* yang terungkap dalam keyakinan individu akan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi akan semakin meningkatkan kinerja prajurit karena

didukung oleh loyalitas prajurit.

Hasil penelitian ini dapat dikatakan sebagai preseden terkait *pengaruh self-efficacy* terhadap kinerja prajurit yang dimediasi oleh loyalitas. Dari hasil penelusuran peneliti belum ditemukan adanya penelitian untuk mencari pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja prajurit melalui loyalitas.

SIMPULAN

Kepemimpinan Otentik, *Self-Efficacy*, Loyalitas dan Kinerja pada Satkat Koarmada II Surabaya dalam kondisi baik. Kepemimpinan Otentik berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas pada Satkat Koarmada II Surabaya.

Self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas pada Satkat Koarmada II Surabaya. Kepemimpinan Otentik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit pada Satkat Koarmada II Surabaya.

Self-efficacy secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit pada Satkat Koarmada II Surabaya. Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit pada Satkat Koarmada II Surabaya.

Kepemimpinan Otentik secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit melalui Loyalitas pada Satkat Koarmada II Surabaya. *Self-efficacy* secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit melalui Loyalitas pada Satkat Koarmada II Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Zainal; Hanifah, Nirza Marzuki Husein, M. Jihadi, Hesty Prima Rini, Dodi Prasada, Hadion Wijoyo. The Role Of Employees Engagement and Self-Efficacy on Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company. 2021. *Natural Volatiles & Essential Oils*, 2021; 8(4): 10177-10190.

Ayuwangi, B., Hadi, H., Wardoyo, D., &

- Budiono, B. 2023. The Influence of Job Satisfaction and Self-Efficacy on Employee Performance through Organizational Commitment as An Intervening Variable. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJJSE)* Vol. 7. No. 1 (2024) Page: 716-738.
- Azizah, Z. N., & Wardhani, N. K. 2024. The Influence of Authentic Leadership and Work Engagement on Employee Performance through Competency as an Intervening Variable at PT Tritama Jaya Wisata. *Indonesian Journal of Business Analytics (IJBA)* Vol.4, No.1, 2024: 1-18. <https://doi.org/10.55927/ijba.v4i1.7644>.
- Bandura, Albert. 1997. *Self-efficacy - The Exercise of Control*, New York: W.H. Freeman and Company.
- Codori, Mohamad; Hasanuddin Bua, Rince Tambunan. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Prajurit Pada Pangkalan Tni Angkatan Laut Kendari, *Sigma: Journal of Economic and Business*. Vol. 4 (1), Juni 2021, pp. 88-105
- Damayanti, Agnes; Jajuk Herawati, Ignatius Soni Kurniawan. 2022. Pengaruh pemimpin, budaya organisasi, efikasi diri, dan stabilitas emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 191-200.
- Fatimatus Zahroh, Wilda Al Aluf, Ahmad Dhani Syahrudin, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kepemimpinan Otentik : Jalur Menuju Kesuksesan Organisasi Yang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 125-136. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2077>
- Febrian Wenny Desty; Rahata Rianggara. The Determination of Compensation, Non-Physical Work Environment, and Loyalty on Employee Performance. 2023. *International Journal of Psychology and Health Science (IJPHS)*. Vol. 1, No. 2, April-June 2023.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 5. Undip Press.
- Gardner, William L., Elizabeth P. Karam, Mats Alvesson, Katja Einola. 2021. Authentic leadership theory: The case for and against. *The Leadership Quarterly* Volume 32, Issue 6, December 2021, 101495. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101495>.
- Harsoyo, Roni (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* Vol. 3 No. 2 (2022),pp 247-262. : <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Imaniyati, Nani & Firda Maulani Lestari. 2023. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi* 22(2) (2023) 243 - 254
- Kurniawan, Indra Suyoto. 2019. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *K I N E R J A* 16 (1) 2019, 85-97.
- Letsoin, Vinca Regina & Sri Langgeng Ratnasari. 2020. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan, *DIMENSI*, VOL. 9, NO. 1 : 17-34, MARET 2020
- Mahendra, Novian Wahyu; Sutrisno, Rita Meiriyanti. 2023. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening.

Transekonomika | Volume 3 No. 1 (2023).

Nisa', K. ., & Larassaty, A. L. . (2023). Pengaruh Learning Organization Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 2722-2737.

<https://doi.org/10.37385/msej.v5i1.4292>

Oktariani, Abdul Munir & Azhar Aziz. 2020. Hubungan Self Efficacy dan Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Self Regulated Learning Pada Mahasiswa.

Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 2(1) 2020: 26-33

Prasetyono, Agus; Dewi Indriasih, Ahmad Hanfan. 2023. Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal). *Journal Information System & Business Management*, Volume 1 Nomor 1 Maret 2023.

Puspitaningsih, Flora. 2018. Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan keluarga terhadap minat berwirausaha dengan self efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.2 no.1 hal 75-88.

Raudatusyifa, Sari; Marta Widian Sari, Selvi Zola Fenia. 2024. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Yasiga Sarana Utama Padang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* Vol.2, No.2 April 2024

<https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i2.1679>.

Rizal, Abd Azis Muthalib, & David C.E Lisapaly. (2024). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 63-72. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i4.1229>.

Safitri, A. B., Putri, A. K., Al Farizi, F., & Isa, M. (2023). Aunthentic Leadership. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(3), 102-122.

Sari, Eka Kurnia. 2023. Sikap Perubahan Dalam Memediasi Pengaruh Efikasi Diri dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Sari Alam Hot Spring and Resort Hotel). *Journal of Economics and Business Aseanomics* 8(2) 2023 31-46.

Saruksuk, Melianti; Nurdin Hidayat, Annisa Lutfia. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Autentik dan Kesejahteraan Afektif terhadap Komitmen Afektif Karyawan Startup Bidang Edutech. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan* Volume 3 No. 2 (2022)

Silaen, N. R. dkk. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sundari, S. ., & Novemy Triyandari Nugroho. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Pengetahuan Kewirausahaan Dan Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 1(3), 51-64.

<https://doi.org/10.56444/transformasi.v1i3.431>

Turnip, Erikson, Putri Mega Desiana (2022)

Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Peran Mediasi Work Engagement dan Komitmen Afektif. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol. 8, No. 7, Juli 2023, <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i10.13030>

Wahyuni, S., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Self-Efficacy terhadap Loyalitas Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 56-61. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.293>