



## Intisari

Tujuan studi ini adalah eksplorasi dan pengujian pengembangan kepemimpinan autentik dan pengaruhnya pada kinerja untuk mencari jawaban kontribusi kepemimpinan autentik di banyak organisasi. Studi ini menyediakan eksplorasi literatur tentang kepemimpinan autentik dan beberapa teori yang dapat digunakan sebagai analisis filosofis yang kemudian dibuktikan secara empiris.

Riset ini menyajikan tiga hipotesis pengembangan kepemimpinan autentik dan pengaruhnya pada kinerja. Pertama, *psycap* dengan dimensi empat dimensi dapat mengembangkan kepemimpinan autentik. Kedua, kepemimpinan autentik berpengaruh positif pada kinerja pengikut. Ketiga, peran karakteristik identifikasi organisasional pengikut yang memediasikan pengaruh kepemimpinan autentik pada kinerja. Pengujian empiris ketiga hipotesis ini terdukung. Artinya dimensi *psycap* sebanyak empat berkontribusi pada pengembangan kepemimpinan autentik dan peran identifikasi organisasional bagi pengikut untuk berkinerja. Bukti empiris pertama menjelaskan bagaimana *psycap* dengan tambahan dimensi berupa efikasi diri dapat mengembangkan kepemimpinan autentik. Bukti empiris kedua menjelaskan bagaimana pengaruh kepemimpinan autentik terjadi pada pengikut karena interaksi dalam kerangka teori kognisi sosial. Sementara itu, bukti empiris pada hipotesis terakhir menjelaskan karakteristik pengikut berupa identifikasi organisasional yang memiliki peran mediasi pada interaksi pemimpin dan pengikut. Studi ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi untuk memberikan perhatian pada *psycap* seorang pemimpin dalam upaya mengembangkan kepemimpinan autentik dan memperbaiki kinerja pengikut.

**Kata kunci:** *psycap*, kepemimpinan autentik, identifikasi organisasional, kinerja.



## ABSTRACT

*The purpose of this study is to explore and test authentic leadership development and its effects on performance to find answers to the contribution of authentic leadership in many organizations. This study provides an exploration of the literature on authentic leadership and several theories as a philosophical analysis, which can then be proven empirically.*

*This research presents three hypotheses of authentic leadership development and their effect on performance. First, a psychological capital with four dimensions can develop authentic leadership. Second, authentic leadership has a positive impact on follower performance. Third, the role of follower organizational identification characteristics that mediate the effect of authentic leadership on performance. The empirical testing of these three hypotheses is supported. This means that the four psychological capital dimensions contribute to authentic leadership and organizational identification for followers to perform. The first empirical evidence explains how a psychological capital with the added dimension of self-efficacy can develop authentic leadership. The second empirical evidence demonstrates how authentic leadership influences followers due to interactions within social cognition theory. Meanwhile, empirical evidence on the last hypothesis explains the characteristics of followers in the form of organizational identification that has a mediating role in the interaction of leaders and followers. This study provides practical implications for organizations to pay attention to the psychology of a leader to develop authentic leadership and improve follower performance.*

*Keywords: psychological capital, authentic leadership, organizational identification, performance*