

## INTISARI

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, terlebih lagi di masa pandemi Covid-19. Dalam industri logistik yang hanya mengalami peningkatan sebesar 2 persen perlu tetap menstabilkan kinerja perusahaan, salah satunya dengan terus mendorong kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan otentik diprediksi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, kepemimpinan otentik dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan yang akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai pemediasi.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung. Jumlah kuesioner yang terkumpul adalah 94 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini juga menggunakan metode *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analisis SEM berbasis PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu hasil lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi parsial komitmen afektif pada pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi bagi PT Sukanda Djaya Yogyakarta sehingga dapat tetap menstabilkan kinerja karyawannya.

**Kata kunci:** Kepemimpinan otentik, komitmen afektif, kinerja karyawan.

## ABSTRACT

*Human resources in a company are very essential to pay attention to, especially during the Covid-19 pandemic. In the logistics industry, which only experienced an increase of 2 percent, it is necessary to continue to stabilize the company's performance, one of which is by continuing to encourage the performance of its employees. Authentic leadership style can affect employee performance. In addition, authentic leadership can increase the affective commitment of employees which in turn can also improve the performance of these employees. This study aims to examine the effect of authentic leadership on employee performance with affective commitment as a mediator.*

*This research is a quantitative research using primary data and questionnaires are distributed directly. The number of questionnaires collected was 94 respondents. Sampling in this study also used purposive sampling method. This research uses PLS-based SEM analysis method. The results of this study indicate that authentic leadership has a positive and significant effect on employee performance. Then other results show that there is a partial mediating effect of affective commitment on the effect of authentic leadership on employee performance. This research has implications for PT Sukanda Djaya Yogyakarta so that it can continue to stabilize the performance of its employees.*

*Keywords: Authentic leadership, affective commitment, employee performance.*