



Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Karir terhadap Performansi Karir

Gabriella Sonia Marlina¹ & Sumaryono²

^{1,2} Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Email : [1gabriellasonia99@mail.ugm.ac.id](mailto:gabriellasonia99@mail.ugm.ac.id), [2sumaryono.cendix@ugm.ac.id](mailto:sumaryono.cendix@ugm.ac.id)

Abstrak. Karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam dunia industri. Dalam berkarir, banyak karyawan yang ingin mengembangkan karir mereka. Performansi karir yang baik dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan otentik dan *Adversity Quotient* terhadap performansi karir. Penelitian ini terdiri dari 154 partisipan yang berasal dari berbagai perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner yang disebarluaskan secara daring untuk mengukur masing – masing variabel. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik dan *Adversity Quotient* secara bersamaan memiliki peran terhadap performansi karir sebesar 25,6%. *Adversity Quotient* memiliki peran yang lebih besar terhadap performansi karir dibandingkan dengan kepemimpinan otentik. *Adversity Quotient* tinggi berarti karyawan memiliki daya juang yang tinggi sehingga akan membantu untuk meningkatkan performansi karir. Di samping itu, kepemimpinan otentik dapat mendorong karyawan untuk berperformansi dengan baik.

Kata Kunci: *Adversity Quotient, Kepemimpinan Otentik, Performansi Karir*

Abstract. Employees are an important factor in the industrial world. Many employees want to improve their careers. Good career performance can be beneficial for employees and the company. This research aims to determine the role of authentic leadership and *Adversity Quotient* on career performance. This research consisted of 154 participants from various companies. The method used in this research is a quantitative approach. The data was collected by using a questionnaire that was distributed online to measure each variable. The results of data analysis show that authentic leadership and *Adversity Quotient* simultaneously have a role on career performance by 25.6%. *Adversity Quotient* plays a bigger role on career performance than authentic leadership. A high *Adversity Quotient* means that employees have high resilience so that it will help to improve their career performance. In addition, authentic leadership can encourage employees to perform well.

Keywords: *Adversity Quotient, Authentic Leadership, Career Performance*