

**Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Kinerja Karyawan melalui
Keterikatan Kerja dan Perilaku Organisasi Kewarganegaraan Sebagai
Variabel Mediasi**

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan hal mendasar bagi setiap orang dan memainkan peran penting dalam kehidupan sosial. Gaya kepemimpinan mempengaruhi hubungan antara pemimpin dan karyawan, yang dapat mendorong minat dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kepemimpinan otentik adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan keefektifan. Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja dan perilaku kewargaan karyawan sebagai mediasi. Peneliti melakukan penelitian ini di PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat dikenal dengan Bank Kalbar. Pada tahun 2021 Bank Kalbar meraih penghargaan Best Leaders II 2021. Penghargaan ini menunjukkan betapa pentingnya peran pemimpin bagi kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan. Namun dari hasil wawancara, terdapat ketidaksamaan gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai Bank Kalbar. Peneliti tertarik untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan otentik diterapkan dan bagaimana Bank Kalbar menerapkan gaya kepemimpinan otentik di lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan 263 sampel. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik purposive sampling dan model persamaan struktural pada alat AMOS 24. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan otentik yang diterapkan dalam lingkup kerja di Bank Kalbar berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan otentik yang dimiliki pemimpin memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Kalbar. Tingkat keterikatan kerja dan perilaku kewargaan organisasi yang dimiliki pegawai Bank Kalbar memperkuat pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kinerja pegawai. Namun, tidak semua pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang sangat otentik.

Kata Kunci: Kepemimpinan Otentik, Kinerja Karyawan, Keterikatan Kerja, Perilaku Organisasi Kewarganegaraan.

**The Impact of Authentic Leadership toward Employee Performance
through Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior as
Mediating Variable**

ABSTRACT

Leadership is fundamental for everyone and plays a crucial role in social life. Leadership style affects the relationship between leaders and employees, which can encourage employees' interest in and commitment to the company. Authentic leadership is one leadership style that shows effectiveness. This study examines the influence of leadership style on employee performance through work engagement and employee citizenship behavior as mediation. We conduct this research at PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat named Bank Kalbar. In 2021 Bank Kalbar won the Best Leaders II 2021 award. This award presents how important the leaders are for the employee's performance and the company's success. However, from the interviews, there was an inequality of leadership styles felt by Bank Kalbar employees. Researchers are interested in knowing whether authentic leadership styles are applied and how the impact toward Bank Kalbar applies authentic leadership styles in the work environment. This research was conducted with 263 samples. The form of research used is quantitative research with a purposive sampling technique and the structural equation model on the AMOS 24 tool. This study found that authentic leadership implemented within the scope of work in Bank Kalbar affects employee performance. Authentic leadership, owned by the leader, has the power to influence the performance of employees at Bank Kalbar. The level of work engagement and organizational citizenship behavior owned by Bank Kalbar employees strengthens the influence of authentic leadership on employee performance. However, not all leaders have a highly authentic leadership style.

Keywords: Authentic leader, Employee Performance, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior.