

Peran Kepemimpinan Otentik terhadap *Work Engagement* Dosen dengan Efikasi Diri sebagai Mediator

Dyah Ratri I. Hayuningtyas, Avin Fadilla Helmi

Program Magister Profesi Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Abstract. This study aims to determine the role of authentic leadership from lectures' perspectives to their faculty leader on work engagement with self-efficacy in performing tridharma perguruan tinggi as mediator. The data was taken by using survey method with distributing scales consisting of self-efficacy, authentic leadership and work engagement scales. Subjects are lectures of Faculty X University Y with minimum experience term are 2 years (N=40). Final data will be analyzed using regression. The results of the study support JDR-Model which in this case are the role of self-efficacy as predictors for work engagement. The result also showed that the perception of authentic leadership is not correlated with work engagement so that self-efficacy did not work as mediator in the relationship between perception of authentic leadership with work engagement. However, self-efficacy proven for being able to be predictor and positively associated to work engagement with 11,6% effective contribution. This means lecturer's work engagement as the participant in this study wasn't influenced by their faculty leader' authentic leadership instead internally by self-efficacy. Pride as a lecturer becoming an internal drive so that their work engagement does not affected too much by external factors.

Keywords: authentic leadership, self efficacy, work engagement

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan otentik dari persepsi dosen kepada pimpinannya terhadap *work engagement* dengan efikasi diri dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi sebagai mediatornya. Metode pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menyebarkan skala yang terdiri atas skala efikasi diri spesifik, kepemimpinan otentik serta skala *work engagement*. Partisipan adalah dosen Fakultas X Universitas Y dengan masa kerja minimal dua tahun (N=40). Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi. Hasil penelitian mendukung JDR-Model yang menjelaskan bahwa *personal resources* dalam hal ini efikasi diri berperan sebagai prediktor terhadap *work engagement*. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa persepsi kepemimpinan otentik tidak berkorelasi dengan *work engagement* sehingga efikasi diri tidak berfungsi sebagai mediator pada hubungan antara persepsi kepemimpinan otentik dengan *work engagement*. Walaupun demikian, efikasi diri mampu menjadi prediktor dengan berkorelasi secara positif dan memiliki sumbangan efektif sebesar 11,6% terhadap *work engagement*. Hal ini berarti *work engagement* pada partisipan penelitian ini tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan otentik atasannya dan hanya dipengaruhi secara internal. Kebanggaan sebagai pengajar menjadi sebuah dorongan internal sehingga *work engagement* tidak dipengaruhi oleh faktor luar.

Kata kunci: efikasi diri, kepemimpinan otentik, work engagement