UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**Peran Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Calon
Dosen Pegawai Negeri Sipil dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator**
Auliya Putri Lestari, Dr. Ratminto, M.Pol.Admin; Dr. Sumaryono, M.Si., Psikolog
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan melihat peran dukungan organisasi, efikasi diri, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediator di UIN Sunan Ampel Surabaya. Pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory survey terhadap 47 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, sementara dukungan organisasi berpengaruh signifikan dengan arah negatif. efikasi diri juga terbukti berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, sedangkan dukungan organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Serta, keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Pengujian mediasi menunjukkan bahwa keterikatan kerja hanya berperan sebagai mediator pada hubungan antara efikasi diri dan kinerja dosen (*partial mediation*), namun tidak memediasi hubungan dukungan organisasi maupun kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa efikasi diri merupakan faktor kunci dalam meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja dosen, sementara peran dukungan organisasi menunjukkan dinamika yang tidak sepenuhnya sejalan dengan ekspektasi teoritis.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri, Kinerja Dosen, Keterikatan Kerja.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**Peran Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Calon
Dosen Pegawai Negeri Sipil dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator**
Auliya Putri Lestari, Dr. Ratminto, M.Pol.Admin; Dr. Sumaryono, M.Si., Psikolog
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

This study aims to examine the roles of organizational support, self-efficacy, and transformational leadership in the performance of prospective civil servant (CPNS) lecturers at UIN Sunan Ampel Surabaya, with work engagement serving as a mediating variable. A quantitative approach utilizing an explanatory survey design was employed with 47 respondents. Data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that self-efficacy and transformational leadership have a positive and significant effect on lecturer performance, whereas organizational support has a significant negative effect. Self-efficacy was also found to positively influence work engagement, while organizational support did not show a significant effect on work engagement. Additionally, work engagement positively influenced lecturer performance.

Mediation analysis revealed that work engagement acts as a mediator only in the relationship between self-efficacy and lecturer performance (partial mediation); it did not mediate the relationships of organizational support or transformational leadership with performance. These findings underscore that self-efficacy is a key factor in enhancing work engagement and lecturer performance, while the role of organizational support exhibits dynamics that do not fully align with theoretical expectations.

Keywords: Organizational Support, Transformational Leadership, Self-Efficacy, Lecturer Performance, Work Engagement.