

INTISARI

Dalam suatu organisasi pemerintahan, persepsi bawahan terhadap pemimpin yang autentik dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, pemimpin autentik dapat meningkatkan keterikatan karyawan yang akhirnya bermuara pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterikatan karyawan di PPPPTK BOE Malang.

Data primer diperoleh menggunakan metode survei dengan pembagian kuesioner. Responden penelitian adalah seluruh ASN di PPPPTK BOE Malang yang memenuhi kriteria *purposive sampling*, yaitu mereka yang bekerja di bagian struktural serta memiliki hubungan kerja dengan atasan langsung minimal satu tahun. Pengujian hipotesis 1 dilakukan dengan uji regresi sederhana sedangkan pengujian hipotesis 2 untuk analisis efek pemediasi dilakukan sesuai prosedur Baron dan Kenny (1986).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima, yaitu kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa hipotesis 2 juga diterima, yaitu keterikatan karyawan memediasi pengaruh positif kepemimpinan autentik terhadap kepuasan kerja. Implikasi utama dari penelitian ini adalah PPPPTK BOE Malang perlu mempertahankan kepemimpinan autentik serta meningkatkan keterikatan karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan autentik, kepuasan kerja, keterikatan karyawan

ABSTRACT

In a governmental organization, the subordinates' perception toward their authentic leader can influence their job satisfaction. Moreover, an authentic leader can increase the employee engagement which eventually causes job satisfaction experienced by the employees. This study aims to test and to analyze the influence of authentic leadership toward job satisfaction mediated by employee engagement in PPPPTK BOE Malang.

The primary data are collected using the survey method by distributing questionnaires. The respondents of this study are all of civil servants in PPPPTK BOE Malang who meet the purposive sampling criteria, that are those who work in structural division and have working relationship with their direct leader for at least a year. The first hypothesis testing is done by simple regression test, while the second hypothesis testing for the mediating effect analysis is done referring to the procedure of Baron and Kenny (1986).

The result of the study shows that hypothesis 1 is accepted, that is authentic leadership positively and significantly influences toward job satisfaction. The next one shows that hypothesis 2 is also accepted, that is employee engagement mediates the positive influence of authentic leadership toward job satisfaction. The main implication of the study is that PPPPTK BOE Malang needs to maintain the authentic leadership as well as to increase the employee engagement.

Keywords: authentic leadership, job satisfaction, employee engagement