

INTISARI

Dalam literatur keperilaku organisasi, kepemimpinan otentik menerima perhatian signifikan dalam hal penelitian, teori, dan praktik karena menekankan konsep *authenticity* (keaslian), integritas, moralitas, dan kejujuran. Kepemimpinan otentik didefinisikan sebagai pola perilaku pemimpin yang mempromosikan kesadaran diri, internalisasi perspektif moral, pengolahan informasi yang seimbang dan transparansi relasional dengan pegawai. Kepemimpinan otentik diyakini dapat berpengaruh terhadap perilaku positif pegawai berupa kinerja tugas. Namun, pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kinerja tugas itu tidak sederhana. Penelitian ini bertujuan untuk menguji mekanisme psikologi secara menyeluruh perilaku kepemimpinan otentik dalam mempengaruhi kinerja tugas pegawai dengan menggunakan sudut pandang teori kognitif sosial. Responden penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Provinsi Yogyakarta sebanyak 357 orang. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh positif terhadap kepercayaan kepada pemimpin. Kepercayaan kepada pemimpin berpengaruh positif kepada *work engagement*. *Work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja tugas. Dengan adanya dukungan rekan kerja pengaruh *work engagement* terhadap kinerja tugas semakin kuat.

Kata kunci: Kepemimpinan otentik, kepercayaan kepada pemimpin, *work engagement*, kinerja tugas, dukungan rekan kerja.

ABSTRACT

In the organizational behavior literature, an authentic leadership receives significant attention in terms of research, theory, and practice because it emphasizes on the concept of authenticity, integrity, morality, and honesty. An authentic leadership is defined as a leader behavior pattern that promotes self-awareness, internalized moral perspective, balanced processing and relational transparency to employee. An authentic leadership can affect the employee positive behavior in the form of task performance. However, the authentic leadership influence on task performance is not simple. This study aims to examine the psychological mechanism thoroughly the authentic leadership behavior in influencing the employee task performance by using the point of view of social cognitive theory. The respondent of this research is Civil Servant of Local Government in Yogyakarta Province as many as 357 people. The results show that the authentic leadership behaviour has a significant positive effect on trust in leader. A trust in leader positively influences the work engagement. The work engagement has a positive effect on task performance. With the coworker support, the influence of work engagement on task performance is getting stronger.

Keywords: Authentic leadership, trust in leader, work engagement, task performance, coworker support