

ABSTRACT

Rohayati, NIM: 1102434, ***The Influence of Credible Leadership on Employee Engagement and its Implications on Employee Performance at Indonesia University of Education***, Supervised by Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, M.Pd. and Prof. Dr. H. Disman, MS.

The problem arising from the status change of Indonesia University of Education from state universities in the field of education to Universitas Pendidikan Indonesia PT BHMN in 2004, PTP, and PTN in 2013 as a nonprofit organization in the form of corporate university is the difficulty to change culture and mindset of human resources from low performance to high performance. Therefore, it is necessary to have a credible leadership that is supported by the integrity, authority and power, capabilities, and visionaries to improve employee engagement, so that performance can be improved.

This study is based on the views of leadership effectiveness, that the essence of leadership is credibility characterized by honesty, visionaries, inspiration, and competence (Kouzes & Posner, 1997, 2005 2011). According to Gardner a leader's credibility is sustained by three factors: integrity, capability, authority and power; in vision include mental maps that guide a leader (Sinamo and Santosa, 2012).

This study is aimed to measure the extent to which credible leadership affects on engagement and its implications on the performance of employees. This study uses survey research methods. The study population was all employees of UPI, the faculty and administrative staff as many as 1,982 people with a total sample of 562. Cluster Random Sampling method is employed and data is collected through questionnaires. Data analysis and hypothesis testing uses SEM (Structural Equation Modeling).

The results reveal that leadership credibility, employee engagement, and employee's performance are categories as high. Credible leadership that is formed by the dimensions of integrity, authority and power, capability, and visionary positively affect engagement; both directly and indirectly has a positive effect on employee performance; while employee engagement affects performance. Credible leadership of middle and lower level can be increased by improving managerial capability through leadership training or orientation position that includes aspects of managerial competence and socialization regulations relating to staffing or work governing procedures. Increased employee engagement can be pursued through increased behavioral aspects that include perseverance in work, proactive, role expansion, and adaptability through employees' education and training.

Keywords: *Credible Leadership, Employee Engagement and Employee Performance*

ABSTRAK

Rohayati, NIM: 1102434, **Pengaruh Kepemimpinan Kredibel terhadap *Employee Engagement* dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Universitas Pendidikan Indonesia**, di bawah bimbingan Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, M.Pd. dan Prof. Dr. H. Disman, MS.

Permasalahan dari perubahan status Universitas Pendidikan Indonesia yang tadinya berstatus perguruan tinggi negeri sebagai *public service* di bidang pendidikan menjadi Universitas Pendidikan Indonesia PT BHMN pada tahun 2004. PTP. dan terakhir menjadi PTN bh pada tahun 2013 sebagai organisasi *nirlaba* dalam bentuk *corporate university* adalah sulitnya mengubah kultur dan *mindset* sumber daya manusia dari yang berkinerja rendah menjadi berkinerja tinggi. Untuk itu diperlukan kepemimpinan kredibel yang ditopang oleh integritas, otoritas dan kekuasaan, kapabilitas, serta visioner untuk meningkatkan *employee engagement*, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Penelitian ini didasari oleh pandangan tentang efektivitas kepemimpinan. bahwa esensi dari kepemimpinan adalah kredibilitas yang ditandai oleh kejujuran (*honesty*), melihat jauh ke depan (*visioner*), kemampuan menginspirasi (*inspiration*), dan kompeten (*competence*) (Kouzes & Posner, 1997, 2005, 2011). Menurut Gardner bahwa kredibilitas pemimpin ditopang oleh tripod: integritas, kapabilitas, otoritas dan kekuasaan; serta visi yang merupakan teropong batin dan peta mental seorang pemimpin yang menjadi panduan bagi proses kepemimpinannya (Sinamo dan Santosa, 2012).

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan kredibel terhadap *employee engagement* dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai UPI, yaitu dosen dan tenaga administrasi sebanyak 1.982 orang dengan jumlah sampel sebanyak 562. Metode penarikan sampel *Random Cluster Sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Sedangkan teknik analisis data dan uji hipotesis menggunakan *SEM (Structural Equation Modeling)*.

Hasil penelitian mengungkapkan kredibilitas kepemimpinan, *employee engagement* dan kinerja pegawai termasuk pada kategori tinggi. Kepemimpinan kredibel yang dibentuk oleh dimensi integritas, otoritas dan kekuasaan, kapabilitas, dan visioner berpengaruh positif terhadap *engagement*, dan baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta *engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan kredibel level *middle* dan *lower* dapat ditingkatkan dengan peningkatan kapabilitas manajerial melalui pelatihan kepemimpinan atau orientasi jabatan yang memuat aspek-aspek kompetensi manajerial dan sosialisasi peraturan kepegawaian atau yang berkaitan dengan prosedur dan tata kerja. Peningkatan *employee engagement* dapat diupayakan melalui peningkatan aspek behavioral yang meliputi ketekunan dalam bekerja, proaktif, perluasan peran, dan kemampuan beradaptasi melalui pendidikan dan pelatihan pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kredibel, *Employee Engagement*, dan Kinerja Pegawai