

PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP PSYCHOLOGICAL CAPITAL PEGAWAI KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS A MAKASSAR

Wendy Hogianto, Idrus Stambul, Orfyanni S Themba¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

Informasi Artikel

Riwayat naskah:

Diterima : 14 Juli 2024

Disetujui : 18 Juli 2024

Publikasi : 19 Juli 2024

Penulis Korespondensi:

Wendy Hogianto

wendyhogianto@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh kepemimpinan autentik dan keterlibatan kerja terhadap modal psikologis. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan utama yakni untuk mengetahui dan menganalisis serta memberi kontribusi ilmiah terkait kepemimpinan autentik dan keterlibatan kerja terhadap modal psikologis di kantor pencarian dan pertolongan kelas A Makassar. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 119 dengan 49 jumlah sampel. Penelitian ini menggunakan teknik sampel insidental melalui aplikasi sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan beberapa uji statistik antara lain: diuji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji t, uji F, uji analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan autentik memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap modal psikologis. Hal ini karena nilai uji t hitung dari kepemimpinan autentik lebih kecil dari t tabel yakni sebesar $1,788 < 2,012$ dengan signifikansi 0,080. Sedangkan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap modal psikologis. Dengan kata lain, penelitian ini menemukan nilai t hitung dari keterlibatan kerja lebih besar dari t tabel sebesar $5,219 > 2,012$ dengan signifikansi 0,000.

Kata Kunci : Kepemimpinan Autentik, Keterlibatan Kerja, Modal Psikologis Dan Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The influence of authentic leadership and work engagement on psychological. This research was conducted with the main objective of knowing and analyzing and making scientific contributions related to authentic leadership and work engagement to psychological capital in the Makassar class A search and rescue office. This study had a population of 119 with 49 total samples. This study used incidental sampling techniques through the application of saturated samples. This study used several statistical tests, including: validity, reliability, normality test, multicollinearity test, heterokedasticity test, t test, F test, multiple linear regression analysis test, and determination coefficient test. The research found that authentic leadership had a positive but not significant influence on psychological capital. This is because the calculated t-test value of authentic leadership is smaller than the table t, which is $1.788 < 2.012$ with a significance of 0.080. Work engagement has a positive and significant influence on psychological capital. In other words, the study found the calculated t value of work engagement was greater than the table t of $5.219 > 2.012$ with a significance of 0.000.

Keywords: Authentic Leadership, Work Engagement, Psychological Capital And Human Resource Management

PENDAHULUAN

Laju perkembangan hidup dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusianya, yakni yang dapat menjalankan rutinitas secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi. Hal ini kemudian menjadi faktor penting di era pasar bebas dan terbuka sehingga membuat banyak organisasi dituntut untuk memaksimalkan kinerja agar dapat menjadi unggul dalam bidangnya dan kegiatan operasionalnya. Dalam perspektif sumber daya manusia, diperlukan adanya modal psikologis atau psychological capital yang baik bagi anggota organisasi/individu agar dapat meningkatkan serta mempengaruhi kinerja individu tersebut. Kinerja juga memiliki peranan penting demi tercapainya tujuan dari sebuah organisasi. Artinya, apabila kinerja individu, sebagai contoh pegawai di dalam suatu organisasi berjalan dengan baik maka akan memberi dampak pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik (Liwarto & Kurniawan, 2015).

Organisasi, salah satunya Instansi yang sehat, tercermin dari sumber daya manusianya yang dapat bertahan dari berbagai tantangan. Sudut pandang anggota instansi yang positif dapat memberi efek yang positif di tempat kerja, salah satunya saling menghargai sesama. Perilaku positif dapat berupa keluhuran dan kinerja organisasi, membangun kemampuan (resilience), investasi untuk kekuatan, dan emosi positif dalam organisasi seperti dikatakan Liwarto and Kurniawan (2015). Dengan terciptanya budaya positif akan membantu meningkatkan kinerja pegawai dari instansi terkait lebih baik menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Psychological capital mempunyai peranan yang positif pada beberapa hal yakni, seperti sikap ketahanan dalam menghadapi tantangan, sikap optimis yang bermanfaat untuk memungkinkan seseorang untuk melihat hal-hal dari sudut pandang yang positif (Firdaus, 2018). Pada teori kepuasan dari Vroom, menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor penting dalam menciptakan psychological capital yaitu seseorang termotivasi untuk melakukan kegiatan tertentu karena ingin mencapai tujuan tertentu atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Psychological capital juga dapat terbentuk oleh kepemimpinan autentik yang memiliki moral dan etika yang baik sehingga dapat diikuti oleh pengikutnya, dan pada akhirnya pelaksanaan tugas pimpinan autentik memberikan kepuasan kepada pegawainya. Dampak dari kepemimpinan autentik terhadap kemampuan pegawai, untuk mengeluarkan modal psikologisnya yang positif, sehingga membuat keterlibatan kerja (dedikasi) yang ada pada pegawai memperoleh dukungan berupa : pengawasan, umpan balik pekerjaannya, dan kebebasan serta peluang untuk belajar (Tims et al., 2014).

Berdasarkan teori kepuasan dan pernyataan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa tinggi ataupun rendahnya psychological capital dalam penelitian ini diakibatkan karena adanya kepemimpinan autentik (kesadaran diri) serta keterikatan kerja (optimis), sementara kepuasan merupakan pencerminan dari keseriusan dari instansi untuk menghasilkan psychological capital yang tinggi dari hasil kinerja pegawai.

Lebih lanjut temuan Firdaus (2018) dan Asih (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif signifikan terhadap psychological capital namun peneliti lainnya terdahulu lain menyatakan bahwa kepemimpinan autentik terhadap psychological capital berpengaruh baik positif maupun negatif Wirawan et al. (2020), juga menyatakan bahwa, penelitian terdahulu mencari memiliki keterbatasan, yakni : hubungan antara kepemimpinan autentik dan psychological capital akan, situasi sebagai contoh Wirawan et al. (2020) masih berfokus pada eksplorasi kesetaraan gender pada hubungan kepemimpinan autentik dan keterikatan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Sementara menurut Rahmi and Nurlina (2022) menemukan bahwa psychological capital berpengaruh tidak signifikan terhadap keterikatan kerja dengan batasan adanya periode tertentu dan bahwa ada muncul indikasi lain keterikatan pegawai pada tingkat awal.

Berangkat dari pembahasan di atas, penulis melakukan penelitian di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS Makassar) Makassar, Indonesia yang berlokasi di Bandara Udara Sultan Hasanuddin Makassar 90552 merupakan organisasi yang berada di lingkungan formal apatur pemerintah Indonesia yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada search and rescue (SAR), di Jakarta. Badan ini memberikan kontribusi yang besar dalam pencarian dan penyelamatan terhadap orang dan material yang hilang atau dikhawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam pelayaran atau penerbangan, serta memberikan bantuan dari musibah lainnya sesuai dengan peraturan SAR nasional dan internasional. Dalam sisi operasional dari basarnas di kantor Pencarian dan Pertolongan kelas A tidak lepas dari peran dari seksi sumber daya yang bertanggung jawab atas kegiatan terhadap penyiapan sarana dan prasarana SAR, terkait upaya-upaya kesiap-siagaan dan respon time pelaksanaan operasi SAR. Kantor Pencarian dan Pertolongan kelas A Makassar merupakan instansi yang memiliki tugas pokok dalam kegiatan pencarian dan pertolongan saat terjadi bencana alam, musibah atau kondisi yang membahayakan manusia dengan wilayah kerja di Provinsi Sulawesi Selatan. Kantor pencarian dan pertolongan Kelas A ini juga berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan jasa pencarian dan pertolongan dengan mengedepankan aspek fokus dan prioritas.

Berdasarkan hasil pra-penelitian terhadap pihak instansi yaitu dari masih ada beberapa indikasi masalah yang terjadi pada kantor Pencarian dan Pertolongan adalah kurangnya sikap kepemimpinan serta kesadaran diri yang kemudian mempengaruhi kepercayaan diri dalam mengerjakan tugasnya, serta masih adanya kesulitan yang dihadapi dari pegawai dalam menjalankan tugasnya di kantor sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai serta kurang adanya keterikatan kerja antar pegawai.

Menurut Winbaktianur (2019), kepemimpinan autentik adalah suatu proses kepemimpinan yang terbentuk dari adanya psikologis positif yang dimiliki individu untuk memajukan organisasi dan ditandai dengan adanya kesadaran diri dalam kepribadian pemimpin sehingga dapat menghasilkan kepemimpinan yang memiliki perilaku positif yang lebih baik apabila dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya.

Pendapat senada dikemukakan oleh Malik and Mehmood (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik merupakan gaya manajerial dimana pemimpin membangun validitasnya dengan perilaku etis, hubungan yang jujur dan menghargai bawahan serta usaha yang telah dilakukan bawahan. Sementara menurut Chandrahaas and Narasimhan (2022), hubungan antara seorang pemimpin dan bawahannya secara langsung berdampak pada keamanan psikologis yang dirasakan bawahan dalam organisasi, sehingga seorang pemimpin autentik yang dapat menampilkan kejujuran dan integritas dari perilakunya akan memberikan rasa aman secara psikologis pada pegawai di tempat kerja. Adapun Indikator Kepemimpinan Autentik Dimensi untuk mengukur kepemimpinan autentik menggunakan dimensi Winbaktianur (2019), indikator dari kepemimpinan autentik yaitu: (1)

Perspektif moral merupakan perilaku seorang pemimpin autentik yang mempunyai kepercayaan diri dan memiliki sikap moral yang baik dan selalu konsisten. (2) Kesadaran diri merupakan sebuah proses dimana seorang pemimpin mampu menyadari kekuatan serta keterbatasan pada dirinya, serta memahami bagaimana pengaruh yang diberikannya pada pegawai ; (3) Transparansi relasional merupakan sikap terbuka serta jujur yang dimiliki pemimpin sehingga dapat memunculkan kepercayaan diantara pemimpin dan pengikutnya ; (4) Pengolahan seimbang merupakan sikap pemimpin yang terbuka mengenai sudut pandang orang lain yang dilakukan dengan mendengarkan pendapat yang diberikan pegawai serta pemimpin selalu mempertimbangkan dan menarik kesimpulan dengan hati-hati semua masukan dari pegawai sebelum mengambil tindakan dalam pengambilan keputusan.

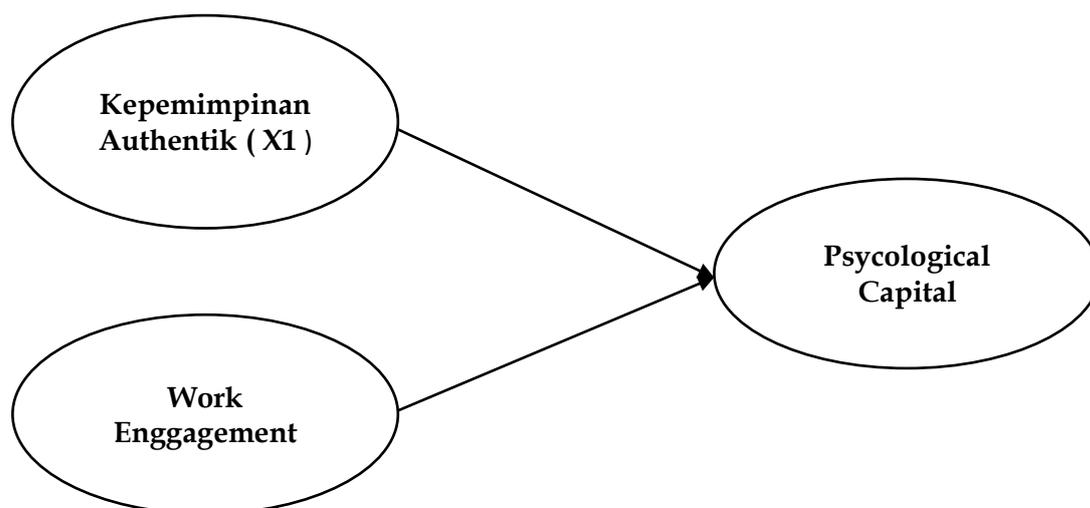
Work Engagement

Menurut Patras (2017) work engagement adalah tingkat pengidentifikasian psikologis pegawai dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan sendiri. Saleem et al. (2022) juga menjelaskan bahwa pegawai yang berdedikasi adalah pegawai yang berkontribusi dalam pekerjaan dengan mencurahkan segenap energi fisik, kognitif, dan emosi kular. Work engagement merupakan salah satu konstruk yang dimasukkan dalam konteks psikologi positif karena konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan seorang pegawai Santoso and Jatmika (2017). Pegawai yang memiliki tingkat work engagement yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, Hal ini karena pegawai tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan (Santoso & Jatmika, 2017). Adapun Indikator work engagement ims et al. (2014) yaitu: (1) Semangat: memberikan adanya energi dan mental yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja, pegawai memiliki keinginan yang kuat dalam menciptakan usaha untuk menuntaskan pekerjaannya, serta pegawai memiliki ketekunan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan kesulitan yang terjadi. (2) Dedikasi: adanya keterikatan yang kuat antara pegawai dengan pekerjaan mereka yang ditujukan dengan sikap pegawai memiliki rasa tanggung jawab, antusias dan rasa bangga terhadap pekerjaan mereka, serta pegawai merasa tertantang dalam menjalankan pekerjaan di organisasi. (3) Penyerapan: adanya sikap pegawai yang selalu berkonsentrasi saat bekerja, adanya rasa senang maupun bahagia ketika pegawai bekerja dan pegawai merasa waktu dalam bekerja terasa cepat berlalu.

Psychological Capital

Psychological capital menurut Fitri et al. (2023), psychological capital merupakan modal psikologis individu yang berkembang secara positif, dan memiliki karakteristik: individu memiliki kepercayaan diri (self efficacy) dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang; membuat atribusi positif (optimism) mengenai hal-hal yang mungkin berhasil pada saat ini atau masa depan; mempertahankan dalam mencapai tujuan dan dapat mengerahkan dirinya kembali apabila diperlukan menuju tujuan yang di harapkan (hope) supaya berhasil; dan ketika individu dihadapkan pada kesulitan atau keterpurukan, dapat bangkit kembali dan bahkan melampaui (resiliency) untuk mencapai keberhasilan. Selain itu, sdm harus mempunyai ketekunan serta juga fokus pada mencapai suatu tujuan. tidak hanya itu, ketika mengalami suatu permasalahan atau kesulitan, sdm harus bisa bangkit kembali serta mampu bertahan dalam melewatinya (resilience) (Firdaus, 2018). Adapun Indikator Psychological capital Lusiyani and Helmy (2020) indikator dari psychological capital yaitu: (1) Efikasi diri adalah adanya kepercayaan diri terhadap kemampuan dalam diri pegawai serta individu tersebut menunjukkan adanya tindakan yang tepat untuk dapat berhasil mencapai tugas yang dikerjakan ; (2) Optimis adalah pandangan positif mengenai target kerja di masa depan dan mempercayai pemikiran positif untuk kedepannya. (3) Harapan adalah pegawai yang memiliki kekuatan akan hasil atau keinginan yang pegawai miliki dan pegawai membuat rencana agar mencapai tujuan itu. (4) Ketahanan adalah sikap yang dimiliki oleh pegawai untuk menghadapi tantangan dan kesulitan dengan tegar. Hal ini membuat mereka tidak mudah menyerah dalam menjalankan tugas-tugasnya serta selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun kerangka pikir Penelitian yang akan diuji sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2019) dimana penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan antara hubungan dua variabel atau lebih antara variabel independent (X) yang dalam penelitian ini adalah variabel terhadap variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana analisis pengaruh gaya kepemimpinan autentik, Work engagement terhadap Psychology capital pada pegawai Kantor pencarian dan pertolongan Makassar. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar beralamat di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar. Adapun Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini adalah kurang lebih 2 bulan dimulai dari bulan Januari 2024 sampai bulan Februari 2024.

Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan, dan populasi pada instansi kantor pencarian dan pertolongan kelas A Makassar ialah 119 orang pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di instansi Kantor pencarian dan pertolongan kelas A kota Makassar ialah menggunakan sampel jenuh di mana menurut Sugiyono (2019) bahwa jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 119 orang pegawai pada instansi Kantor pencarian dan pertolongan kelas A Makassar Sampel dalam penelitian ini setelah mengambil sampel jenuh peneliti juga mengambil teknik sampling insidental, sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/ insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2019), maka dari itu peneliti mengambil teknik sampling berupa insidental dikarenakan karena memudahkan proses pengambilan data secara efisien dan khususnya penghematan waktu dan biaya. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode untuk merujuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Adapun defenisi operasional Variabel, Indikator dan skala pengukuran variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini : Variabel Defenisi Indikator Skala Kepemimpinan Autentik kepemimpinan autentik didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mengacu pada keyakinan legal pengikut tentang ketulusan seseorang pemimpin yang didasarkan kesadaran diri yang tinggi, etika dan moral yang sesuai, integritas, konsistensi antara prinsip, kata-kata dan tindakan, seseorang pemimpin. perspektif moral merupakan perilaku seorang pemimpin yang mempunyai kepercayaan diri dan sikap moral yang baik

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Kuesioner yang disebar adalah 119 responden sesuai dengan sampel jenuh dan setelah itu peneliti mengambil sampling insidental dengan mengambil sampel mana yang bermanfaat

atau yang kebetulan bertemu dengan peneliti menjadi 55 responden dan data yang rusak 6 data yang rusak sehingga menjadi 49 data yang diolah dan data tersebut sudah memenuhi syarat pengujian.

Uji validitas instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung hasilnya lebih besar dari r tabel (0,2759). Jika nilai validitas setiap jawaban yang didapatkan ketika memberikan daftar pernyataan nilainya lebih besar dari 0,3 maka item pernyataan tersebut dikatakan valid.

Berdasarkan tabel 5.5 hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Uji reliabilitas pada suatu instrumen penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak. Pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis Alpha Cronbach. Dimana apabila suatu variabel menunjukkan nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari Output Statistic, Dimana nilai Cronbach's Alpha variabel X1 yaitu kepemimpinan autentik sebesar 0,903, untuk variabel X2 yaitu Work Engagement sebesar 0,877 dan Variabel Y yaitu Psychological capital yaitu 0,891 dari ketiga variabel tersebut sudah reliabilitas dikarenakan lebih dari 0,60. Untuk Uji Coefesien Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada tabel 5.11. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS tersebut. Maka dapat diketahui persamaan linear berganda sebagai berikut: $Y = 0,511 + 0,217X1 + 0.645X2 + 0,205$

Dari persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa: (a.) konstanta sebesar 0,511 yang berarti jika Kepemimpinan autentik (X1), Work engagement (X2) adalah 0, maka Psychological capital tetap dinilai 51,1%. (b.) Koefisien regresi Kepemimpinan autentik adalah 0.217 bermakna, jika kepemimpinan autentik mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Psychological capital akan meningkat sebesar 21,7% dengan asumsi X2 dianggap tetap (c). Koefisien regresi Work engagement adalah 0.645 bermakna, jika Work engagement mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Psychological capital akan meningkat sebesar 64.5% dengan asumsi X1 dianggap tetap.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan autentik (X1), Work engagement (X2) terhadap Psychological capital (Y) pada Kantor pencarian dan pertolongan Kelas A makassar. Penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkannya lagi. Penelitian ini menggunakan pengujian analisis data dengan program SPSS versi 26. Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap Psychological capital Kepemimpinan autentik terhadap Psychological capital pada kantor pencarian dan pertolongan kelas A Makassar, karena tidak sedikit permasalahan Yang harus dihadapi kepemimpinan yang membuat kadang mengabaikan karyawan sehingga pegawai kurang puas

dengan sikap pimpinan yang kurang kesadaran diri konsisten antara prinsip serta tindakan dan kata-kata. Maka dari itu penelitian ini dibuktikan dengan hasil nilai thitung $1,788 < 2,012$ ttabel dengan nilai signifikan $0,080 (>0,05)$, hal ini dapat diartikan kepemimpinan autentik (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Psychological capital (Y) hal ini sejalan dengan (Wirawan et al., 2020) dan hal ini bertolak belakang dengan penelitian (Asih, 2021) dan (Firdaus, 2018) yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan autentik terhadap kinerja.

Pengaruh Work Engagement terhadap Psychological capital pada kantor pencarian dan pertolongan kelas A Makassar yang dimana semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi juga perkembangan positif pegawai. Keterlibatan kerja seperti semangat memberikan energi dan mental yang positif serta adanya dedikasi antara pegawai dengan pekerjaan mereka yang menunjukkan sikap pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab. Maka dari itu penelitian ini dibuktikan dengan hasil nilai thitung $5,219 > 2,012$ ttabel dengan nilai signifikansi $0,000$, hal ini dapat diartikan Work engagement (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological capital pada kantor pencarian dan pertolongan kelas A Makassar. Hal ini sejalan dengan temuan Hariyadi (2019) dan (Firdaus, 2018) yang menunjukkan pengaruh Work engagement terhadap psychological capital.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan dari hasil penelitian pada Kantor pencarian dan pertolongan kelas A Makassar ini adalah sebagai berikut : (1) kepemimpinan autentik tidak berpengaruh terhadap Psychological capital pada kantor pencarian dan pertolongan kelas A Makassar. (2) Work engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological capital pada Kantor pencarian dan pertolongan kelas A Makassar.

Berdasarkan kesimpulan, penulis memberikan saran kepada kantor pencarian dan pertolongan kelas A Makassar agar meningkatkan gaya kepemimpinan yang selama ini dijalankan karena dapat mempengaruhi laju sebuah instansi, serta tetap mempertahankan keterlibatan kerja yang membuat psikologis dari karyawan bisa meningkat agar dapat membuat kinerja dari suatu instansi bisa meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, D. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Manajemen Kesalahan yang Dimediasi oleh Modal Psikologis. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 14(1).
- Fitri, Z. A., Prakoso, H., & Putera, V. S. (2023). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Dosen. In *Bandung Conference Series. Psychology Science*, 3(1), 218-226.
- Liwarto, I. H., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan psycap dengan kinerja karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 2(14).

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA SULAWESI SEJAHTERA (DEPARTEMENT STORE)

- Lusiyani, A., & Helmy, I. (2020). Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. . Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 2(2), 155-165.
- Malik, H., & Mehmood, M. (2022). Dampak kepemimpinan otentik, kepemimpinan berkelanjutan terhadap pertumbuhan berkelanjutan dengan peran mediasi pembelajaran organisasi. Jurnal Akademik Ilmu Pengetahuan Sosial (AJSS), 6(1), 48-69.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Wirawan, H., Jufri, M., & Saman, A. (2020). The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction. Leadership & Organization Development Journal, 41(8), 1139-1154.