KEPEMIMPINAN OTENTIK TERHADAP KETERLIBATAN KERJA MELALUI MODAL PSIKOLOGI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

[1]Dudung Abdullah, [2]Nita Hernita, [3]Wulan Riyadi, [4]Melia Wida Rahmayani
[1234]Program Studi Manajemen, Universitas Majalengka, Indonesia
Email : dudungmsi73@gmail.com,hernita.eldibba@gmail.com

ABSTRACT

Majalengka has many new companies that have been established since 2010. The most numerous companies are in the textile industry. This is a challenge for business people living in Majalengka to continue operating by making various efforts. Textile companies owned by Majalengka natives, one of which is PT. Farrasindo. This company is a company engaged in the textile industry which is one of the basic needs of the Indonesian people. To achieve the vision and mission set by the company, employees must have high work engagement. The urgency of this research is that efforts to increase employee work engagement certainly need support from other factors such as authentic leadership style and employee psychological capital. Chairman of PT. Farrasindo has implemented an authentic leadership style. The purpose of this study is to examine and analyze the influence of authentic leadership on work engagement through psychological capital. The population of this study was employees of PT. Farrasnido has 100 employees. The sample used in this study amounted to 100 employees using a saturated sampling technique where all employees were sampled. How to collect data using interview, observation, and questionnaire distribution techniques to PT. Farrasindo. Data analysis techniques using Smart PLS software.

Keywords*: Authentic Leadership, psychological capital, work engagement*

ABSTRAK

Majalengka memiliki banyak perusahaan baru yang berdiri sejak tahun 2010. Perusahaan yang paling banyak terdapat di industri tekstil. Hal ini menjadi tantangan bagi para pelaku usaha yang tinggal di Majalengka untuk tetap beroperasi dengan melakukan berbagai upaya. Perusahaan tekstil milik penduduk asli Majalengka, salah satunya adalah PT. Farrasindo. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil yang merupakan salah satu kebutuhan pokok masyarakat Indonesia. Untuk mencapai visi dan misi yang ditetapkan perusahaan, karyawan harus memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Urgensi penelitian ini adalah upaya meningkatkan work engagement pegawai tentunya memerlukan dukungan dari faktor lain seperti gaya kepemimpinan autentik dan modal psikologis pegawai. Pimpinan PT. Farrasindo telah menerapkan gaya kepemimpinan otentik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan autentik terhadap keterikatan kerja melalui modal psikologis. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Farrasnido memiliki 100 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh karyawan dijadikan sampel. Cara pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada PT. Farrasindo. Teknik analisis data menggunakan software Smart PLS.

Katakunci : Kepemimpinan Otentik, keterlibatan kerja, modal psikologis

PENDAHULUAN

Keterikatan Kerja adalah keterlibatan dengan pekerjaan dalam psikologi yang sering disebut denganKeterlibatan Kerja. Bakker & Leiter (dalam Bella, 2018) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi kerja yang positif, memuaskan, afektif-motivasi terkait dengan kesejahteraan yang dapat dilihat sebagai kebalikan dari kelelahan kerja. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hamid dan Yahya (2016), penelitian ini melaporkan bahwa pekerjaan pribadi berpengaruh langsung terhadap retensi karyawan dan keterlibatan kerja. Temuan ini juga mengkonfirmasi pengaruh keterikatan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pekerjaan pribadi dan retensi karyawan. Penelitian ini memberikan dukungan terhadap faktor individu khususnya pekerjaan personal dan keterikatan kerja sebagai faktor penting dalam mempertahankan karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Santoso dan Jatmika (2017) terlihat adanya hubungan antar variabel yaitu variabel resiliensi dan work engagement, sehingga dapat dikatakan bahwa ketika agent resiliency tinggi maka work engagement juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya. Maka peneliti menyarankan agar perusahaan asuransi.

Keterlibatan kerja di pengaruhi oleh 2 faktor yaitu sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi. Sumber daya pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial, atau organisasi pekerjaan (Bakker &; Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004, dalam Bakker dan Leiter, 2010). Sumber daya pekerjaan terdiri dari (1) otonomi yang mengacu pada kemandirian dalam bekerja, kebebasan, dan kendali yang dimiliki karyawan (Luthans, 2011); (2) umpan balik kinerja, menurut Luthans (2011), mengacu pada penilaian kinerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri atau atasan; (3) Dukungan sosial berkaitan dengan dukungan sosial dari rekan-rekan dalam organisasi; (4) pembinaan pengawasan berkaitan dengan pelatihan pengawas dalam organisasi; (5) dan ada faktor lain yang mendorong keterlibatan kerja.

Faktor-faktor tersebut juga merupakan dimensi yang dimiliki oleh modal psikologis, sehingga modal psikologis termasuk dalam faktor sumber daya pribadi. Schaufeli dan Bakker (2002, dalam Bakker dan Leiter, 2010) mengemukakan bahwa ada aspek-aspek yang muncul ketika seseorang mengalami keterikatan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Vigor, yaitu sifat memiliki tingkat tenaga dan ketahanan mental yang tinggi dalam bekerja, kemauan untuk berusaha dalam pekerjaannya, serta ketekunan dalam menghadapi kesulitan.
2. Dedikasi, Merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya dengan keterlibatan yang sangat kuat dan mengalami rasa semangat, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan yang signifikan.
3. Absorpsi, Ciri-ciri individu yang konsentrasi penuh dan sangat bahagia, tenggelam dalam pekerjaannya, kemudian merasakan waktu berlalu dengan cepat dan mempunyai satu kesulitan yaitu memisahkan diri dari pekerjaan.

Berdasarkan grafik JD-R Bakker dan Demerouti (2007, 2008 dalam Bakker dan Leiter, 2010), kinerja yang dihasilkan ketika karyawan memiliki keterikatan kerja, yaitu: (1) In-role performance berkaitan dengan tindakan proaktif; (2) Kinerja peran ekstra berkaitan dengan kualitas kerja; (3) Kreativitas berkaitan dengan kreativitas pegawai; (4) Perputaran keuangan berkaitan dengan keluar masuknya pendapatan; (5) dan masih banyak dampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan ketika mengalami keterikatan kerja.

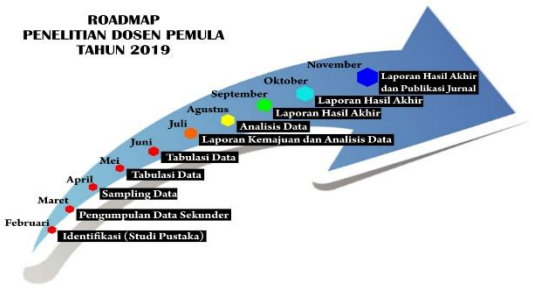
Teori modal psikologis (PsyCap) dikemukakan oleh Luthans sebagai modal

psikologis yang terdiri dari sikap positif, dan emosi positif dengan memusatkan perhatian pada ranah individu (mikro). Luthans (2010) mendefinisikan modal psikologis sebagai keadaan psikologis individu yang positif yang ditandai dengan: (1) memiliki efikasi diri untuk mengambil dan mengerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil dalam tugas yang menantang; (2) membuat atribusi positif (optimisme) terhadap keberhasilan saat ini dan masa depan; (3) tekun mencapai tujuan dan bila perlu fokus pada pencapaian tujuan (harapan) berhasil; (4) Ketika dilanda permasalahan dan kesulitan, tetap mempertahankan dan bangkit kembali bahkan keluar dari zona aman (resiliensi) untuk mencapai kesuksesan. Dimensi-dimensi yang ada pada modal psikologis adalah sebagai berikut:

1. Efikasi Diri Menurut Stajkovic dan Luthans (1998, dalam Luthans, 2010), efikasi diri mengacu pada keyakinan (atau keyakinan) individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan suatu tujuan tertentu. tugas dalam konteks tertentu.
2. Optimisme Luthans (2010) menyebutkan optimisme merupakan konstruk utama dalam psikologi positif dan telah lama dikenal oleh para psikolog dan masyarakat pada umumnya. Dampak positif dari optimisme terhadap kesehatan fisik dan psikologis ditandai dengan karakteristik ketekunan, prestasi, dan motivasi yang mengarah pada kesuksesan akademis, atletik, politik, dan pekerjaan yang terdokumentasi dengan baik.
3. Harapan Menurut C. Rick Synder dan rekannya (1991, dalam Luthans, 2010), harapan mengacu pada keadaan motivasi positif berdasarkan pengertian interaktif yang berasal dari keberhasilan (a) individu (energi yang diarahkan pada tujuan) dan (b) jalur (berencana untuk mencapai tujuan).
4. Ketahanan Menurut Luthans (2010), ketahanan adalah sekelompok fenomena yang ditandai dengan pola adaptasi positif dalam konteks kesulitan atau risiko yang signifikan. Model JD-R merupakan singkatan dari tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan, model JD-R terintegrasi dengan keterikatan kerja dan tidak dapat dipisahkan.

Dari aspek keterikatan kerja tidak serta merta muncul dan terjadi begitu saja pada seseorang. Namun aspek keterikatan kerja ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu sumber daya pekerjaan dan pribadi.

Peta jalan dalam penelitian ini adalah seperti yang ditunjukkan di bawah ini:



METODE

Variabel terikat penelitian ini adalah work engagement pada dosen yang merupakan hubungan positif antara pegawai dengan pekerjaannya dan organisasi (Perusahaan) untuk mencapai kesejahteraan. Keterikatan kerja pada pegawai diukur dengan menggunakan skala keterikatan kerja yang terdiri dari aspek-aspek keterikatan kerja, yaitu:

(1) kekuatan;
(2) dedikasi;
(3) penyerapan.

Semakin tinggi skor yang diperoleh pada skala work engagement maka semakin tinggi pula tingkat work engagement yang dimiliki oleh karyawan.

Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh pada skala work engagement maka semakin rendah pula tingkat work engagement yang dimiliki karyawan.

Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah modal psikologis yaitu modal psikologis positif yang berorientasi pada sumber daya manusia dan kapasitas psikologis pada dosen yang mempengaruhi kinerja atau hasil prestasi kerja. Modal psikologis diukur menggunakan skala modal psikologis dengan dimensi-dimensi yang ada pada modal psikologis yaitu:

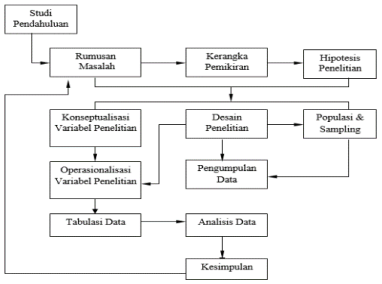
(1) efikasi diri;
(2) optimisme;
(3) harapan;
(4) ketahanan.

Semakin tinggi skor yang diperoleh pada skala modal psikologis maka semakin tinggi pula tingkat modal psikologis yang dimiliki dosen tersebut. Semakin rendah skor yang diperoleh pada skala modal psikologis maka semakin rendah pula tingkat modal psikologis yang dimiliki karyawan.

Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Farrasindo Sugih Artha. Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Farrasindo Sugih Artha. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling Jenuh

a. Mengizinkan Peneliti membuat surat izin menyebarkan kuesioner uji coba kepada direktur utama
b. Menyiapkan alat ukur; Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah skala. Skala yang digunakan adalah skala Likert.

Peneliti menggunakan 2 skala yang terdiri dari skala keterikatan kerja dan skala modal psikologis dengan pilihan jawaban selalu (S), sering (SR), kadang-kadang (K), jarang (J), dan jarang (JS). Desain penelitian ini diilustrasikan pada gambar berikut:



Gambar 3.1
Desain Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Deskripsi Responden

Individu	*Barang*	*Frekuensi (N=62)*	*Persentase*
Jenis kelamin	Pria	32	52%
	Wanita	30	48%
Usia (bertahun-tahun)	20 – 25	10	16,1%
	26 – 30	10	16,1%
	31 – 35	13	21%
	36 – 40	10	16,1%
	41 – 45	10	16,1%
	>46	9	14,6%
Status pernikahan	Telah menikah	45	72,6%
	Belum menikah	17	27,4%
Pendidikan	SMA	52	83,87%
	S1	8	12,9%
	S2	2	3,2%

Sumber:Data Olahan (2023)

Berdasarkan observasi responden, jenis kelamin laki-laki lebih dominan sebesar 52%. Responden berdasarkan umur terbanyak berada pada rentang umur 31-35 tahun sebanyak 21%. Responden berdasarkan status perkawinan, status menikah sebanyak 72,6%. Responden berdasarkan Kepemimpinan Otentik paling banyak S1 sebesar 83,87%.

Hasil Uji Kualitas Data Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas Konvergen Data

Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen dengan kategori baik jika nilai outer loading > 0,7

Tabel 2.Outer Loading dan Validitas Konvergen

Membangun	Indikator	Pemuatan Luar	Keterangan
Kepemimpinan Otentik (KP)	KP 01	0,737	Sah
	KP 02	0,881	Sah
	KP 03	0,766	Sah
	KP 04	0,741	Sah
	KP 05	0,714	Sah
	KP 06	0,745	Sah
	KP 07	0,756	Sah
	KP 08	0,718	Sah
	KP 09	0,769	Sah
Modal Psikologis (PC)	PC 01		Sah
	komput	0,903	Sah
	er 02	0,878	Sah
	komput	0,909	Sah
	er 03	0,925	Sah
	PC 04	0,923	Sah
	PC 05	0,765	Sah
	PC 06	0,776	Sah
	PC 07	0,788	Sah
	PC 08	0,711	
	PC 09		
Keterlibatan Kerja (KAMI)	KAMI		Sah
	01	0,874	Sah
	KAMI	0,707	
	02		
	KAMI 03	0,837	Sah
	KAMI		Sah
	04		Sah
	KAMI		Sah
	05	0,830	Sah
	KAMI	0,756	Sah
	06	0,715	Sah
	KAMI	0,723	
	07	0,746	
	KAMI	0,766	
	08		
	KAMI		
	09		

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan penyajian data pada tabel di atas diketahui bahwa masing-masing indikator penelitian Authentic Leadership, Psychological Capital, dan Work Engagement mempunyai nilai outer loading > 0,7. Menurut Ghozali (2015:39), nilai outer loading antara 0,5-0,6 dianggap cukup untuk memenuhi syarat validitas konvergen. Data diatas menunjukkan bahwa tidak ada indikator variabel yang nilai outer loadingnya dibawah 0,5, sehingga seluruh indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan menggunakan nilai cross-loading. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah mempunyai validitas diskriminan yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing. Selain nilai cross-loading, validitas diskriminan juga dapat diketahui melalui rata-rata varian yang diekstraksi (AVE).

Tabel 3. Validitas Diskriminan

Variabel	jalan
Kepemimpinan Otentik (TP)	0,756
Sistem Pengendalian Intern (SPI)	0,616
Efektivitas Pengelolaan Dana (EPD)	0,780

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 3 di atas diketahui nilai AVE variabel Authentic Leadership, Psychological Capital, dan Work Engagement > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Keandalan Komposit

Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi reliabilitas komposit jika mempunyai nilai reliabilitas komposit > 0,6.

Tabel 4. Reliabilitas Komposit

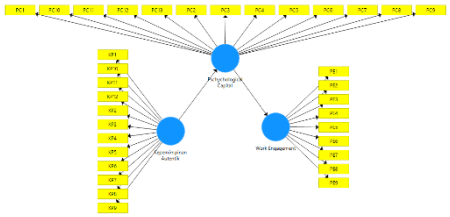
Variabel	Keandalan Komposit	Keterangan
Kepemimpinan Otentik (TP)	0,863	Dapat diandalkan
Sistem Pengendalian Intern (SPI)	0,891	Dapat diandalkan
Efektivitas Pengelolaan Dana (EPD)	0,737	Dapat diandalkan

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan penyajian data pada tabel di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas komposit seluruh variabel penelitian > 0,7. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi reliabilitas komposit sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi.

Skema Model Partial Least Square (PLS)

Berikut skema model program PLS-SEM yang diuji:



Gambar 2. Hasil Pengujian PLS

Berdasarkan hasil uji kelayakan variabel Authentic Leadership, Psychological Capital, dan Work Engagement dinyatakan layak.

Pengujian Model Batin

Uji Kebaikan Model

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SEMPLS 2.0 diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 5. R Square- variabel

	R persegi	Adj R Square
Keterlibatan Kerja (Y)	0,586	0,424

Sumber: Keluaran PLS, 2023

Berdasarkan nilai R-square pada tabel diatas diketahui nilai R^2 atau pengaruh antara Authentic Leadership, Psychological Capital terhadap Work Engagement adalah sebesar 0,586. Jadi kemampuan variabel Authentic Leadership, dan Psychological Capital dalam mempengaruhi Work Engagement sebesar 58,6%. Sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 6. Nilai F Square

	Efektivitas (Y)
***Keterlibatan Kerja*(Y)**	0,124
Kepemimpinan Otentik (X1)	0,115
***Modal Psikologis*(X2)**	

Sumber: Keluaran PLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Pengaruh Authentic Leadership terhadap Work Engagement mempunyai F2 yang kuat (0,124).
2. Pengaruh Modal Psikologis terhadap Work Engagement mempunyai F2 yang kuat (0,115).

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai PValues. Berikut hasil uji hipotesis yang diperoleh pada penelitian ini melalui inner model:

Tabel 7. Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung

Hipotesis	*Jalur*	*Asli Sampel*	*Rata-rata Sampel*	*T-statistik*	*Nilai-P*	*Hasil*
H1	KP→ KAMI	0,427	0,435	4.988	0,000	Penting
H2	KP→PC →EPD	0,598	0,607	10.309	0,000	Penting

Sumber:Data Olahan (2023)

Uji hipotesis yang dilakukan mengenai Authentic Leadership dan Psychological Capital berpengaruh terhadap Work Engagement. Hal ini dilihat dari T-statistic dan P-Value. Berdasarkan penyajian data pada Tabel 7 di atas terlihat bahwa dari 2 hipotesis yang diajukan dalam penelitian

ini, seluruh hipotesis dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan mempunyai nilai thitung >ttabel. Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama menguji apakah Authentic Leadership berpengaruh positif terhadap Work Engagement. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien parameter Authentic Leadership terhadap Work Engagement dengan t-statistik sebesar 4,988 dan p-value sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa t-statistik berpengaruh signifikan. Karena p-value 0,000 kurang dari 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima, dan hipotesis penelitian pertama diterima. Hal ini membuktikan bahwa Authentic Leadership mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap direct work engagement.
- Hipotesis kedua menguji apakah Psychological Capital berpengaruh positif terhadap Work Engagement. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien parameter Psychological Capital terhadap Work Engagement t-statistic 10,309 dan p-value 0,000. Dari hasil tersebut dinyatakan t-statistik tidak signifikan. Karena 10,307 dengan p-value < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima dan hipotesis penelitian kedua diterima. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan autentik melalui Modal Psikologis mempunyai pengaruh positif namun signifikan terhadap Work Engagement.

Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Work Engagement PT. Farrasindo Sugih Artha

Berdasarkan hasil penelitian lain mengenai variabel Authentic Leadership pada Work Engagement menyatakan bahwa Authentic Leadership mempunyai pengaruh langsung terhadap Work Engagement. Berdasarkan pengujian hipotesis berpasangan, variabel kepemimpinan autentik mempunyai thitung positif dengan tingkat signifikansi 0,000. Paidai deraijait mandiri (dk) = n – k = 100 – 2 = 98 (t taibel sebaran daipait dilihat dari laimprain). Kairenai thitung > t taibel dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Hai diterima, sehingga hipotesis pertama yang membuktikan adanya hubungan signifikan rantai Authentic Leadership dengan Work Engagement dapat dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan analisis deskriptif, kepemimpinan autentik sudah baik ditinjau dari kategori interval baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik yang dimiliki oleh PT. Farrasindo Sugiah Artha dinilai baik. Selain rekapitulasi pernyataan angket, kepemimpinan autentik juga terbukti baik jika dilihat dari rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan usia responden yang menunjukkan responden paling baik yaitu yang berusia 20 tahun. -22 tahun, yang dipermainkan pada rentang usia tersebut, siswa yang sudah mampu mempertimbangkan baik dalam menilai hari baik menurut kenyataan.

Dapat disimpulkan bahwa Authentic Leadership mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Work Engagement. Artinya semakin baik Kepemimpinan Otentik yang dimiliki PT. Farrasindo Sugih Artha akan meningkat dengan semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaabi dkk (2016) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan work engagement diperlukan peran pemimpin perusahaan, salah satu bentuk kepemimpinan adalah kepemimpinan autentik.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Variabel Authentic Leadership dalam Work Engagement Melalui Psychological Capital sebagai Variabel Intervening

Kepemimpinan Otentik mempunyai pengaruh terhadap Work Engagement. Melalui Modal Psikologis sebagai Variabel Intervening Berdasarkan jalinan pengujian hipotesis, variabel kepemimpinan otentik melalui Modal Psikologis sebagai Variabel Intervening mempunyai nilai thitung positif dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Paidai deraijait mandiri (dk) = n – k = 100 – 2 = 98 (t taibel sebaran daipait dilihat dari laimprain). Kairenai thitung > t taibel dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 maikai Ho ditolak dan Hai diterima, sehingga hipotesis kedua yang mendukung bahwa terdapat pengaruh yang signifikan rantai Kepemimpinan Otentik dengan Keterlibatan Kerja Melalui Modal Psikologis sebagai Variabel Intervening terbukti menjadi kenyataan.

Daipait menyimpulkan bahwa Authentic Leadership Through Psychological Capital sebagai Variabel Intervening berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement. Artinya semakin baik Kepemimpinan Otentik Melalui Modal Psikologis Sebagai Variabel Intervening yang dimiliki oleh PT. Farrasindo Sugih Artha akan meningkatkan work engagement karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Puguh dan Prasanti (2016) yang menyatakan bahwa bentuk kepemimpinan otentik berpengaruh signifikan terhadap work engagement karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan,dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan Otentik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Work Engagement secara langsung.
2. Kepemimpinan Otentik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja melalui Modal Psikologis.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar. (1997). Reliabiltas dan Validitas (Edisi ke-3rd). Pustaka Pelajar.

Azwar. (2012). Dasar-Dasar Psikometri. Pustaka Pelajar.

Bakker, & Leiter. (2010). Keterlibatan kerja: Buku pegangan teori dan penelitian penting. Pers Psikologi.

Federici, &Skaalvik. (2011). Efikasi diri kepala sekolah dan keterlibatan kerja: Menilai skala efikasi diri kepala sekolah di Norwegia. Pendidikan Psikol Sosial, 14, 575–600.

Hadi, S. (2015). Statistik. Pustaka belajar.

Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Kelelahan dan keterlibatan kerja di kalangan guru. Jurnal Psikologi Sekolah, 43, 495–513.

Kerlinger, F. (2002). Perilaku Asas-asasPenelitian (Alihbahasa: Landung R. Simatupang). Pers Universitas Gadjah Mada.

Luthan. (2011). Perilaku organisasi: Pendekatan berbasis bukti (Edisi ke-12). McGraw-Hill.

Otsman, N., &Nasurdin. (2011). Keterlibatan kerja perawat Malaysia: Menjelajahi dampak harapan dan ketahanan. Jurnal Internasional Teknik Sosial, Pendidikan, Ekonomi dan Manajemen, 5, 351–355.

Punzalan, JRB, & Tejada, JJ (2012). Tentang Penyalahgunaan rumus Slovin. Statistik Filipina, 61(1), 129–136.

Rostiana, & Lihardja. (2013). Pengaruh Modal Psikologis terhadap Work Engagement dan Organizational Citizenship Behavior. Konferensi Internasional tentang Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis

Yugoprabowo. (2014, 13 November). 73% karyawantidakpuasdenganpekerjaanmereka. Www.Jobstreet.Co.Id.