

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI PEMIMPIN DAN TOTAL PERSEPSI IMBALAN TERHADAP KETERIKATAN PEGAWAI DENGAN MODAL PSIKOLOGI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DAN DIMODERASI KOLEKTIVISME TIM
(Studi Empiris Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Solok)**

**Muhammad Taufik¹, Zaitul², Listiana Sri Mulatsih³
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**

E-mail: chaniagotaufik95@gmail.com.

A. PENDAHULUAN

Sekretariat Daerah Kabupaten Solok memiliki permasalahan terhadap sumber daya manusia yaitu kurangnya tingkat keterikatan kerja pegawai terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Solok, Dimana pegawai kurang berdedikasi dengan ditandai sering keluar masuk instansi artinya bahwa ada beberapa pegawai yang baru masuk dan bergabung dengan instansi akan tetapi tak beberapa lama ada pegawai lain yang keluar dari instansi tersebut. Keterikatan kerja sangat penting dimiliki oleh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Solok, ketika seluruh pegawai memiliki semangat yang tinggi terhadap instansi, tingkat pelayanan di instansi tersebut meningkat sehingga membantu pemerintah untuk menjalankan rencana strategis Sekretariat Daerah Kabupaten Solok yang telah ditetapkan. Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang terkait dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan. Keterikatan kerja mengacu kepada semangat bekerja dengan tingkat energi yang tinggi dan kecenderungan untuk menginvestasikan upaya. Dedikasi mengacu pada bekerja dengan keterlibatan yang aktif dan antusias yang besar. Ini sepenuhnya terkonsentrasi dengan satu pekerjaan yang ada di organisasi (Schaufeli dan Bakker, 2004).

B. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok yang berjumlah 175 Orang. Data yang digunakan adalah data primer, dan dikumpulkan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan Smart-PLS.

Metode Analisis Data

1. Keterikatan Pegawai

Menurut Xu dkk (2017), dimensi dari work engagement terdiri dari tiga dimensi dan memiliki item pernyataan sebanyak 20 yaitu sebagai berikut : semangat (Vigor), dedikasi (Dedication), penyerapan (Absorption)

2. Modal Psikologi Pemimpin

Menurut (Li, 2008 dan Xu dkk, 2017) ada empat dimensi dan 12 item pernyataan leader psychological capital adalah sebagai berikut : efikasi diri (Self-efficacy), harapan (Hope), optimisme (Optimism), ketahanan (Resilience)

3. Total Persepsi Imbalan

Menurut Nyman dkk (2012), dimensi dan 18 item pernyataan total persepsi imbalan dikelompokkan menjadi tiga komponen yaitu : moneter (persepsi pembayaran), materi (persepsi manfaat dan umpan balik), imbalan non-moneter (penghargaan untuk pekerjaan).

4. Modal Psikologi Pegawai

Menurut Li, (2008) dan Xu dkk, (2017) ada empat dimensi dan 12 item pernyataan dari employee psychological capital adalah sebagai berikut : efikasi diri (Self-efficacy), harapan (Hope), optimisme (Optimism), ketahanan (Resilience).

5. Kolektivisme Tim

Menurut Xu dkk, (2017) Wagner dan Moch's, (1986) dimensi dari team collectivism ada tiga dimensi dan memiliki 11 item pernyataan yaitu : keyakinan (beliefs), norma (norms), nilai (values). Semua variabel penelitian diukur menggunakan Skala likert-5.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik

Tabel 4.21
Hasil Structural Model Assessment

Variabel	Original Sample	T Statistik	P Values	Keterangan
Modal Psikologi Pemimpin (X1) -> Modal Psikologis Pegawai (Z)	-0.290	3.470	0.001	H1 Diterima
Total Persepsi Imbalan (X2) -> Keterikatan Pegawai (Y)	-0.196	8.154	0.000	H2 Diterima
Modal Psikologis Pegawai (Z) -> Keterikatan Pegawai (Y)	1.161	9.320	0.000	H3 Diterima

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengaruh modal psikologi pemimpin terhadap modal psikologi pegawai memiliki nilai original sample -0.290 yang dapat diartikan bahwa pengaruh modal psikologi pemimpin terhadap modal psikologi pegawai mempunyai arah yang positif, dimana ketika modal psikologi pemimpin baik maka modal psikologi pegawai juga ikut baik. Selain itu modal psikologi pemimpin terhadap modal psikologi pegawai memiliki T statistic 3,470 dan P value 0,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa modal psikologi pemimpin berpengaruh terhadap modal psikologi pegawai sehingga hipotesis 1 diterima.

Selanjutnya pengaruh total persepsi imbalan terhadap keterikatan pegawai memiliki nilai original sample -0.196 yang dapat diartikan bahwa pengaruh total persepsi imbalan terhadap keterikatan pegawai mempunyai arah yang positif, dimana ketika total persepsi imbalan baik maka keterikatan pegawai juga naik atau tinggi.

Selain itu total persepsi imbalan terhadap keterikatan pegawai memiliki T statistic 8,154 dan P value 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa total persepsi imbalan berpengaruh terhadap keterikatan pegawai sehingga hipotesis 2 diterima.

Selanjutnya dari tabel tersebut juga terlihat pengaruh modal psikologi pegawai terhadap keterikatan pegawai memiliki nilai original sample 1.161 yang dapat diartikan bahwa pengaruh modal psikologi pegawai terhadap keterikatan pegawai mempunyai arah yang positif, dimana ketika modal psikologi pegawai baik maka keterikatan pegawai juga naik atau tinggi. Selain itu modal psikologi pegawai terhadap keterikatan pegawai memiliki T statistic 9,320 dan P value 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa modal psikologi pegawai berpengaruh terhadap keterikatan pegawai sehingga hipotesis 3 diterima.

Tabel 4.22
Hasil Structural Model Assessment

Variabel	Original Sample	T Statistik	P Values	Keterangan
Modal Psikologi Pemimpin (X1) -> Modal Psikologis Pegawai (Z) -> Keterikatan Pegawai (Y)	-0.337	3.447	0.001	H4 Diterima

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengaruh variabel mediasi yaitu modal psikologi pegawai yang memediasi antara modal psikologi pemimpin terhadap keterikatan pegawai memiliki nilai original sample -0,337 yang artinya pengaruh modal psikologi pegawai yang memediasi antara variabel modal psikologi pemimpin terhadap keterikatan pegawai mempunyai arah yang positif, dimana ketika modal psikologi pegawai memediasi modal psikologi

pemimpin dengan baik, maka tingkat keterikatan pegawai juga ikut meningkat. Selain itu, pengaruh modal psikologi pegawai yang memediasi antara variabel modal psikologi pemimpin keterikatan pegawai memiliki T statistic 3,447 dan P value 0,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa modal psikologi pegawai memediasi hubungan antara modal psikologi pemimpin terhadap keterikatan pegawai sehingga hipotesis ke 4 diterima.

Tabel 4.23
Hasil Structural Model Assessment

Variabel	Original Sample	T Statistik	P Values	Keterangan
X1.M.Z -> Modal Psikologis Pegawai (Z)	0.001	0.011	0.992	H5 Ditolak

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengaruh variabel moderasi yaitu kolektivisme tim yang memoderasi antara modal psikologi pemimpin terhadap keterikatan pegawai memiliki nilai original sample 0,001 yang artinya pengaruh kolektivisme tim yang memoderasi antara variabel modal psikologi pemimpin terhadap keterikatan pegawai mempunyai arah negatif, dimana ketika kolektivisme tim memoderasi modal psikologi pemimpin dengan kuat, maka tingkat keterikatan pegawai juga ikut kuat. Selain itu, pengaruh kolektivisme tim yang memoderasi antara variabel modal psikologi pemimpin terhadap keterikatan pegawai memiliki T statistic 0,011 dan P value 0,992 sehingga dapat disimpulkan bahwa kolektivisme tim tidak memoderasi hubungan antara modal psikologi pemimpin terhadap keterikatan pegawai sehingga hipotesis ke 5 ditolak.

D. KESIMPULANDAN SARAN

Hasil penelitian menemukan variabel modal psikologis pemimpin berpengaruh terhadap modal psikologi pegawai, total persepsi imbalan berpengaruh terhadap keterikatan pegawai, modal psikologi pegawai berpengaruh terhadap keterikatan pegawai, modal psikologi pegawai memediasi hubungan antara modal psikologi pemimpin dengan keterikatan pegawai dan kolektivisme tim tidak memoderasi hubungan antara modal psikologi pemimpin dan modal psikologi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Solok..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armstrong, M., & Brown, D. (2006). *Strategic reward making it happen*. London: Kogan Page Limited
- [2] Arpaci, Ibrahim, dan Mustafa Balolu. "The impact of cultural collectivism on knowledge sharing among information technology majoring undergraduates." *Computers in Human Behavior* 56 (2016): 65–71.
- [3] Bakker, A.B., Hakanen, J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284
- [4] Chang, H.T., Hsu, H.M., Liou, J.W. and Tsai, C.T. (2013), "Psychological contracts and innovative behavior: a moderated path analysis

of work engagement and job resources", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 43 No. 10, pp. 2120-2135.

- [5] De Gieter, S., R. De Cooman, R. Pepermans, R. Caers, C. Du Bois, and M. Jegers. 2006. "Identifying Nurses' Rewards: A Qualitative Categorization Study in Belgium." *Human Resources for Health* 4 (15)
- [6] Denton, D. A., J. T. Newton, dan E. J. Bower. "Occupational burnout and work engagement: A national survey of dentists in the United Kingdom." *British Dental Journal* 205, no. 7 (2008): 1–8
- [7] Ghozali, I. (2008), *Structural Equation Modelling*, Edisi II, Universitas Diponegoro, Semarang.