MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

# PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* DAN *MEANINGFUL WORK* SERTA *SUPPORTIVE ORGANIZATIONAL CLIMATE* TERHADAP *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA BALIKPAPAN

**Regita Cahya Yusvernita[1], Tetra Hidayati[2], Melda Aulia Ramadhani[3]**
[1],[2],[3] Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

Email: regitacahyayusvernita@gmail.com[1], tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id[2], meldaaulia.ramadhani@feb.unmul.ac.id[3]

**ABSTRAK**

Pengelolaan keuangan daerah menuntut pegawai untuk memiliki kemampuan beradaptasi, ketelitian, dan kesiapan psikologis dalam menghadapi perubahan sistem kerja, khususnya akibat penerapan digitalisasi pelayanan dan administrasi keuangan. Kondisi tersebut menjadikan *psychological capital* sebagai salah satu aspek penting dalam mendukung kemampuan pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *authentic leadership*, *meaningful work*, dan *supportive organizational climate* terhadap *psychological capital* pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 63 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Teknik analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *authentic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological capital* dengan koefisien jalur sebesar 0,389, nilai *t-statistik* 3,643, dan *p-value* 0,000. *Meaningful work* berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,200, nilai *t-statistik* 2,623, dan *p-value* 0,009. Selanjutnya, *supportive organizational climate* berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,444, nilai *t-statistik* 4,942, dan *p-value* 0,000. Nilai *R-square* sebesar 0,701 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 70,1% variasi *psychological capital*, sedangkan 29,9% lainnya dijelaskan oleh faktor di luar model penelitian. Penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan autentik, kebermaknaan kerja, dan iklim organisasi yang mendukung merupakan aspek yang berkaitan positif dan signifikan dengan modal psikologis pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan.

**Kata kunci:** *Authentic Leadership*, *Meaningful Work*, *Supportive Organizational Climate*, *Psychological Capital*, Pegawai.

**ABSTRACT**

*Regional financial management requires employees to possess adaptability, accuracy, and psychological readiness to face changes in work systems, particularly those resulting from the digitalization of financial administration and services. These conditions make psychological capital an essential factor in supporting employees' ability*

**Article History**
Received: November 2026
Reviewed: November 2026
Published: November 2026

Plagirism checker no 80
**Copyright : author**
**Publish by : musytari**

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

*to cope with work demands. This study aims to analyze the effects of authentic leadership, meaningful work, and supportive organizational climate on the psychological capital of employees at the Regional Financial and Asset Agency of Balikpapan City. This study employed a quantitative approach with a population of 63 employees. The sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were included as research respondents. Primary data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale. Data were analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS software. The results indicate that authentic leadership has a positive and significant effect on psychological capital, with a path coefficient of 0.389, a t-statistic of 3.643, and a p-value of 0.000. Meaningful work has a positive and significant effect, with a path coefficient of 0.200, a t-statistic of 2.623, and a p-value of 0.009. Furthermore, supportive organizational climate has a positive and significant effect, with a path coefficient of 0.444, a t-statistic of 4.942, and a p-value of 0.000. The R-square value of 0.701 indicates that the three independent variables explain 70.1% of the variance in psychological capital, while the remaining 29.9% is explained by factors outside the research model. This study concludes that authentic leadership, meaningful work, and supportive organizational climate have positive and significant relationships with the psychological capital of employees at the Regional Financial and Asset Agency of Balikpapan City.*

***Keywords**: Authentic Leadership, Meaningful Work, Supportive Organizational Climate, Psychological Capital, Employees.*

**PENDAHULUAN**

Pengelolaan keuangan daerah merupakan salah satu fungsi strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, dan kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan regulasi serta teknologi. Tuntutan tersebut semakin meningkat seiring dengan upaya pemerintah dalam mewujudkan tata kelola keuangan daerah yang transparan dan berbasis digital. Dalam kondisi pekerjaan yang bersifat administratif, berulang, dan memiliki tekanan tinggi, pegawai dituntut untuk tidak hanya menguasai kompetensi teknis, tetapi juga memiliki kesiapan psikologis yang baik agar mampu menjalankan tanggung jawab secara konsisten.

Perubahan tersebut menunjukkan pentingnya kesiapan psikologis pegawai dalam menghadapi dinamika pekerjaan. Salah satu konsep yang berkaitan dengan kesiapan psikologis individu adalah *psychological capital*. Menurut Luthans et al. (2007), *psychological capital* merupakan kondisi perkembangan psikologis positif yang mencakup empat unsur utama, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Keempat unsur tersebut menggambarkan kemampuan individu untuk memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri, mempertahankan harapan dalam mencapai tujuan, menunjukkan sikap optimis, serta mampu bangkit kembali ketika menghadapi kesulitan dan tekanan pekerjaan.

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Balikpapan merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Tanggung jawab instansi tersebut meliputi berbagai kegiatan administrasi keuangan, mulai dari penganggaran, verifikasi surat perintah pencairan dana (SP2D), hingga penyusunan laporan keuangan daerah. Pelaksanaan tugas tersebut memerlukan tingkat ketelitian, kecepatan, dan

kemampuan menyesuaikan diri yang tinggi, terutama dengan diterapkannya sistem pengelolaan keuangan berbasis digital.

Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian yang dilakukan pada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan, diketahui bahwa tantangan pekerjaan tidak hanya berkaitan dengan tingginya beban administrasi, tetapi juga kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan sistem digital. Beberapa pegawai menyampaikan bahwa perubahan aplikasi dan tampilan sistem memerlukan proses penyesuaian. Selain itu, terdapat kekhawatiran terhadap kemungkinan kesalahan dalam memasukkan data serta kebutuhan waktu yang lebih panjang untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut terutama dirasakan oleh sebagian pegawai dengan rentang usia yang lebih senior.

Penguatan *psychological capital* tidak terlepas dari berbagai faktor organisasi, termasuk gaya kepemimpinan, persepsi pegawai terhadap makna pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja. Faktor pertama yang diduga berkaitan dengan *psychological capital* adalah *authentic leadership*. Kepemimpinan autentik merupakan bentuk kepemimpinan yang menekankan kesadaran diri, keterbukaan hubungan, konsistensi terhadap nilai moral, serta kemampuan mempertimbangkan informasi secara objektif sebelum mengambil keputusan. Kepemimpinan yang autentik dapat membantu membangun hubungan kerja yang didasarkan pada keterbukaan dan kepercayaan sehingga mendukung terbentuknya kondisi psikologis positif pada pegawai. Baquero (2023) menjelaskan keterkaitan kepemimpinan autentik dengan keterlibatan kerja, kepercayaan terhadap pemimpin, dan kesejahteraan di tempat kerja.

Faktor kedua adalah *meaningful work* atau kebermaknaan kerja. *Meaningful work* menggambarkan kondisi ketika individu merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti, nilai, dan tujuan yang penting dalam kehidupannya. Steger et al. (2012) menjelaskan bahwa kebermaknaan kerja berkaitan dengan persepsi individu terhadap pentingnya pekerjaan, pembentukan makna dalam kehidupan, serta kontribusi pekerjaan terhadap kebaikan yang lebih luas. Pegawai yang memandang pekerjaannya sebagai aktivitas yang bermakna cenderung memiliki tujuan kerja yang lebih jelas dan dorongan untuk memberikan kontribusi positif bagi organisasi maupun masyarakat.

Faktor ketiga adalah *supportive organizational climate* atau iklim organisasi yang mendukung. Iklim organisasi yang suportif menggambarkan kondisi lingkungan kerja yang memberikan dukungan kepada pegawai melalui kejelasan arahan, kerja sama, koordinasi, komitmen organisasi, dan orientasi terhadap pengguna layanan. Rogg et al. (2001) menjelaskan keterkaitan praktik sumber daya manusia dengan iklim organisasi dan kepuasan pengguna layanan. Dalam konteks organisasi publik, lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pegawai merasa dihargai, memperoleh dukungan dalam menjalankan tugas, serta memiliki hubungan kerja yang lebih baik.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara faktor kepemimpinan, kebermaknaan kerja, iklim organisasi, dan *psychological capital* masih memerlukan kajian lebih lanjut pada berbagai konteks organisasi. Penelitian Sarwar et al. (2023) dalam kajian yang digunakan pada skripsi menunjukkan pentingnya kepemimpinan autentik dan dukungan organisasi terhadap modal psikologis individu. Sementara itu, penelitian yang dicantumkan dalam kajian terdahulu, seperti Qiu dan Dooley (2019) serta Rothmann dan Fouché (2018), digunakan untuk menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan, kebermaknaan kerja, dan modal psikologis tidak selalu menghasilkan temuan yang konsisten.

Selain perbedaan hasil penelitian, kajian sebelumnya juga dilakukan pada berbagai konteks organisasi, seperti perusahaan swasta, lembaga pendidikan, sektor jasa, dan organisasi di luar Indonesia. Penelitian yang mengkaji ketiga variabel independen secara bersama-sama dalam konteks pegawai instansi pengelola keuangan dan aset daerah masih menjadi ruang kajian yang dikemukakan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, penelitian pada Badan Keuangan dan Aset

Daerah Kota Balikpapan diperlukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antara faktor kepemimpinan, kebermaknaan pekerjaan, iklim organisasi, dan modal psikologis pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *authentic leadership* terhadap *psychological capital*, menganalisis pengaruh *meaningful work* terhadap *psychological capital*, serta menganalisis pengaruh *supportive organizational climate* terhadap *psychological capital* pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan modal psikologis pegawai sektor publik, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Psychological Capital*

Menurut Luthans et al. (2007), *psychological capital* merupakan kondisi psikologis positif individu yang ditandai oleh keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tugas yang menantang, harapan untuk mencapai tujuan, optimisme terhadap keberhasilan, serta ketangguhan dalam menghadapi hambatan. Konsep tersebut menggambarkan bahwa keberhasilan individu dalam menjalankan pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga kapasitas psikologis yang dimilikinya.

Pengukuran *psychological capital* mengacu pada Luthans et al. (2007) yang terdiri atas empat indikator, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. *Hope* merupakan kemampuan individu dalam menetapkan tujuan serta menemukan berbagai alternatif untuk mencapainya. *Optimism* menggambarkan keyakinan positif individu bahwa hasil yang baik dapat dicapai melalui usaha yang dilakukan. Sementara itu, *resilience* merupakan kemampuan individu untuk bangkit kembali setelah menghadapi tekanan, kegagalan, atau hambatan.

### *Authentic Leadership*

Northouse (2013) menjelaskan bahwa *authentic leadership* merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan keaslian diri seorang pemimpin dalam menjalankan tanggung jawabnya. Pemimpin autentik memiliki kesadaran diri yang baik, menjunjung tinggi nilai moral, membangun hubungan secara terbuka, serta mempertimbangkan berbagai informasi secara objektif sebelum mengambil keputusan.

Indikator pengukuran *authentic leadership* mengacu pada Neider dan Schriesheim (2011), yang terdiri atas empat dimensi, yaitu *self-awareness*, *relational transparency*, *internalized moral perspective*, dan *balanced processing*. *Self-awareness* menggambarkan kemampuan pemimpin memahami kekuatan, kelemahan, serta dampak perilakunya terhadap orang lain. *Relational transparency* merupakan keterbukaan pemimpin dalam menyampaikan informasi, pemikiran, dan perasaan secara jujur kepada pegawai. *Internalized moral perspective* menunjukkan konsistensi tindakan pemimpin berdasarkan nilai dan prinsip moral yang diyakininya. Sementara itu, *balanced processing* menggambarkan kemampuan pemimpin dalam mempertimbangkan berbagai informasi dan sudut pandang secara objektif sebelum mengambil keputusan.

### *Meaningful Work*

Steger et al. (2012) menjelaskan bahwa kebermaknaan kerja dapat dipahami melalui sejauh mana individu merasakan pekerjaannya memiliki nilai positif, membantu membangun makna

dalam kehidupan, serta memberikan kontribusi terhadap tujuan yang lebih luas. Steger (2016) juga mengemukakan pentingnya penciptaan makna dan tujuan dalam pekerjaan sebagai bagian dari pendekatan psikologi positif di lingkungan kerja.

Indikator *meaningful work* mengacu pada Steger et al. (2012), yang terdiri atas tiga dimensi, yaitu *psychological meaningfulness*, *meaning-making*, dan *greater-good motivation*. *Psychological meaningfulness* menggambarkan sejauh mana individu memandang pekerjaannya sebagai aktivitas yang memiliki arti, nilai, dan tujuan penting bagi dirinya. *Meaning-making* merupakan peran pekerjaan dalam membantu individu memahami dirinya, mengembangkan kemampuan, serta menemukan arah dalam kehidupannya. Sementara itu, *greater-good motivation* menunjukkan keyakinan individu bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat bagi orang lain, organisasi, maupun masyarakat secara luas.

### *Supportive Organizational Climate*

*Supportive organizational climate* merupakan kondisi lingkungan organisasi yang memberikan dukungan kepada pegawai melalui hubungan kerja yang positif, kejelasan arahan, kerja sama, dan penghargaan terhadap kontribusi individu. Iklim organisasi yang mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan pegawai menjalankan tugas dengan lebih nyaman serta memperoleh dukungan ketika menghadapi kesulitan.

Pengukuran *supportive organizational climate* mengacu pada Rogg et al. (2001), yang terdiri atas empat indikator, yaitu *management competence and consistency*, *cooperation and coordination*, *employee commitment*, dan *customer orientation*. *Management competence and consistency* menggambarkan kemampuan manajemen dalam memberikan arahan, menyampaikan kebijakan, serta menjalankan tindakan yang konsisten. *Cooperation and coordination* merupakan kualitas hubungan kerja antara pegawai maupun antarbidang dalam organisasi. *Employee commitment* menunjukkan keterikatan emosional serta rasa bangga pegawai sebagai bagian dari organisasi. Sementara itu, *customer orientation* merupakan kesediaan pegawai untuk memahami dan memenuhi kebutuhan pihak yang dilayani.

### Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Psychological Capital*

*Authentic leadership* merupakan salah satu bentuk kepemimpinan yang menekankan nilai moral, keterbukaan, kepercayaan, dan perhatian terhadap perkembangan pegawai. Dalam konteks organisasi, perilaku pemimpin autentik dapat mendukung terciptanya hubungan kerja yang positif sehingga pegawai memiliki rasa percaya diri, harapan, optimisme, serta kemampuan menghadapi tekanan pekerjaan.

Baquero (2023) mengkaji hubungan *authentic leadership* dengan keterlibatan kerja, kepercayaan terhadap pemimpin, dan kesejahteraan di tempat kerja. Chen dan Sriphon (2022) membahas keterkaitan kepemimpinan autentik dengan kepercayaan serta hubungan pertukaran sosial. Sementara itu, Hoang et al. (2025) menelaah perkembangan penelitian kepemimpinan autentik dalam konteks organisasi dan dunia kerja.

**H1: *Authentic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital* pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan.**

### Pengaruh *Meaningful Work* terhadap *Psychological Capital*

*Meaningful work* menggambarkan persepsi individu bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti, nilai, dan tujuan yang penting. Pegawai yang merasakan kebermaknaan pekerjaan cenderung memiliki pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan serta kontribusi pekerjaannya.

Bankins dan Formosa (2023) membahas kebermaknaan kerja dalam kaitannya dengan nilai moral dan implikasi perkembangan teknologi terhadap pekerjaan. Steger et al. (2012) menjelaskan bahwa pekerjaan yang bermakna mencakup makna psikologis, pembentukan makna, dan kontribusi terhadap kebaikan yang lebih besar. Penelitian Kim et al. (2018), sebagaimana dicantumkan dalam tabel penelitian terdahulu pada skripsi, juga digunakan sebagai dasar empiris mengenai keterkaitan *meaningful work* dan *psychological capital*.

**H2: *Meaningful Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital* pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan.**

**Pengaruh *Supportive Organizational Climate* terhadap *Psychological Capital***

*Supportive organizational climate* merupakan kondisi lingkungan kerja yang memberikan dukungan kepada pegawai melalui kejelasan pengelolaan organisasi, hubungan kerja positif, koordinasi, komitmen, dan pelayanan yang baik. Lingkungan organisasi yang suportif dapat membantu pegawai merasa dihargai dan memperoleh dukungan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Penelitian Ho dan Chan (2022) membahas dukungan organisasi dan *psychological capital* dalam konteks perkembangan positif individu di tempat kerja. Sementara itu, Balkar (2024) menelaah hubungan iklim organisasi, perilaku inovatif, dan kinerja.

**H3: *Supportive Organizational Climate* berpengaruh positif terhadap *Psychological Capital* pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan.**

**Model Penelitian**

Model penelitian ini menguji pengaruh tiga variabel independen terhadap satu variabel dependen. Variabel independen terdiri atas *authentic leadership* (X1), *meaningful work* (X2), dan *supportive organizational climate* (X3). Variabel dependen adalah *psychological capital* (Y). Ketiga variabel independen tersebut diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap *psychological capital* sesuai dengan hipotesis yang telah dikembangkan.

## METODE PENELITIAN

**Jenis Penelitian, Lokasi, dan Sampel**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *authentic leadership*, *meaningful work*, dan *supportive organizational climate* terhadap *psychological capital* pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena pengukuran variabel dilakukan berdasarkan jawaban responden yang dinyatakan dalam bentuk skor dan selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik.

Penelitian dilaksanakan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Objek penelitian adalah pegawai yang bekerja pada bidang-bidang di lingkungan instansi tersebut. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan yang tercakup dalam lima bidang pekerjaan, yaitu Sekretariat, Akuntansi dan Pelaporan, Perbendaharaan, Anggaran, dan Pengelolaan Aset Milik Daerah. Berdasarkan data penelitian, jumlah populasi sebanyak 63 pegawai dengan sebaran sebagai berikut.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi dilibatkan dalam penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 responden atau sama dengan jumlah populasi penelitian.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

**Pengumpulan Data dan Operasionalisasi Variabel**

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Data tersebut digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel *authentic leadership*, *meaningful work*, *supportive organizational climate*, dan *psychological capital*.

Metode pengumpulan data utama menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden.

Skala jawaban yang digunakan adalah sangat setuju dengan skor 5, setuju dengan skor 4, netral dengan skor 3, tidak setuju dengan skor 2, dan sangat tidak setuju dengan skor 1.

Instrumen penelitian terdiri atas 15 butir pernyataan yang terbagi menjadi empat butir untuk *authentic leadership*, tiga butir untuk *meaningful work*, empat butir untuk *supportive organizational climate*, dan empat butir untuk *psychological capital*.

**Tabel 1. Definisi operasional dan indikator variabel**

| Variabel | Definisi operasional | Indikator |
|---|---|---|
| *Authentic Leadership* (X1) | Persepsi pegawai terhadap perilaku pimpinan yang terbuka, berintegritas, memahami diri, dan objektif dalam keputusan. | *Self-awareness*; *relational transparency*; *internalized moral perspective*; *balanced processing*. |
| *Meaningful Work* (X2) | Persepsi mengenai arti serta manfaat pekerjaan bagi diri sendiri, organisasi, dan masyarakat. | *Psychological meaningfulness*; *meaning-making*; *greater-good motivation*. |
| *Supportive Organizational Climate* (X3) | Kondisi iklim kerja yang ditandai dukungan manajemen, koordinasi, komitmen, dan pelayanan. | *Management competence and consistency*; *cooperation and coordination*; *employee commitment*; *customer orientation*. |
| *Psychological Capital* (Y) | Kondisi psikologis positif berupa keyakinan diri, harapan, optimisme, dan kemampuan bangkit dari tekanan. | *Self-efficacy*; *hope*; *optimism*; *resilience*. |

Sumber: Definisi operasional dan indikator penelitian.

**Teknik Analisis Data**

Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Menurut Ghozali (2021), PLS merupakan metode analisis yang dapat digunakan pada penelitian dengan ukuran sampel yang tidak harus besar serta memiliki fleksibilitas dalam evaluasi model.

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator yang digunakan dalam mengukur variabel laten. *Convergent validity* dinilai berdasarkan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dinyatakan memenuhi validitas

konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* yang memadai. Kriteria umum yang digunakan adalah nilai *loading factor* lebih dari 0,70 dan nilai AVE lebih dari 0,50.

*Discriminant validity* digunakan untuk menilai kemampuan indikator dalam membedakan konstruk yang diukur dari konstruk lainnya. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan melalui nilai *cross loading*, dengan prinsip bahwa indikator seharusnya memiliki nilai *loading* lebih tinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan konstruk lainnya.

Selanjutnya, reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Berdasarkan kriteria yang digunakan dalam skripsi, nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* sebesar 0,70 atau lebih menunjukkan konsistensi internal yang memadai.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS. Pengujian tersebut bertujuan untuk mengetahui arah dan signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (α = 0,05). Hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05.

## HASIL PENELITIAN

### Gambaran Umum dan Karakteristik Responden

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan merupakan perangkat daerah yang mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah, khususnya dalam bidang pengelolaan keuangan dan barang milik daerah. Berdasarkan uraian dalam skripsi, instansi ini dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah.

Penelitian melibatkan 63 responden yang merupakan pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan bidang pekerjaan.

**Tabel 2. Karakteristik Responden (n = 63)**

| Karakteristik | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| Jenis kelamin | Laki-laki | 28 | 44,44% |
| | Perempuan | 35 | 55,56% |
| Usia | 25–35 tahun | 34 | 53,97% |
| | Lebih dari 45 tahun | 29 | 46,03% |
| Bidang kerja | Sekretariat | 16 | 25,40% |
| | Perbendaharaan | 14 | 22,22% |
| | Akuntansi dan Pelaporan | 13 | 20,63% |
| | Anggaran | 10 | 15,87% |
| | Aset | 10 | 15,87% |

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, dari 63 responden terdapat 28 pegawai laki-laki atau sebesar 44,44% dan 35 pegawai perempuan atau sebesar 55,56%. Dengan demikian, responden penelitian didominasi oleh pegawai perempuan, meskipun selisih jumlah responden laki-laki dan perempuan tidak terlalu besar.

Berdasarkan Tabel 3, responden yang berusia 25–35 tahun berjumlah 34 orang atau sebesar 53,97%, sedangkan responden yang berusia lebih dari 45 tahun berjumlah 29 orang atau sebesar 46,03%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan pengelompokan usia yang dilaporkan dalam tabel penelitian, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 25–35 tahun.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4, responden terbanyak berasal dari bidang Sekretariat, yaitu 16 orang atau 25,40%. Selanjutnya, bidang Perbendaharaan berjumlah 14 orang atau 22,22%, bidang Akuntansi dan Pelaporan sebanyak 13 orang atau 20,63%, serta bidang Anggaran dan Aset masing-masing sebanyak 10 orang atau 15,87%.

**Analisis Deskriptif Variabel**

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran tanggapan responden terhadap setiap indikator penelitian. Variabel yang dianalisis terdiri atas *psychological capital*, *authentic leadership*, *meaningful work*, dan *supportive organizational climate*.

Pengukuran menggunakan nilai indeks yang dikategorikan berdasarkan pendekatan *three-box method* sebagaimana digunakan dalam skripsi dengan mengacu pada Ferdinand (2019). Kategori nilai indeks terdiri atas rendah pada rentang 20,00–46,66, sedang pada rentang 46,67–73,32, dan tinggi pada rentang 73,33–100.

**Tabel 3. Hasil Deskriptif Indikator dan Variabel Penelitian**

| Variabel | Indikator | *Mean* | Indeks | Kategori |
|---|---|---|---|---|
| *Psychological Capital* | *Self-efficacy* | 3,889 | 77,78 | Tinggi |
| | *Hope* | 3,952 | 79,05 | Tinggi |
| | *Optimism* | 3,968 | 79,37 | Tinggi |
| | *Resilience* | 3,937 | 78,73 | Tinggi |
| | **Rata-rata indeks** | - | 78,73 | Tinggi |
| *Authentic Leadership* | *Self-awareness* | 3,952 | 79,05 | Tinggi |
| | *Relational transparency* | 3,952 | 79,05 | Tinggi |
| | *Internalized moral perspective* | 3,984 | 79,68 | Tinggi |
| | *Balanced processing* | 3,921 | 78,41 | Tinggi |
| | **Rata-rata indeks** | - | 79,05 | Tinggi |
| *Meaningful Work* | *Psychological meaningfulness* | 3,873 | 77,46 | Tinggi |
| | *Meaning-making* | 3,921 | 78,41 | Tinggi |
| | *Greater-good motivation* | 3,889 | 77,78 | Tinggi |
| | **Rata-rata indeks** | - | 77,88 | Tinggi |
| *Supportive Organizational Climate* | *Management competence and consistency* | 3,921 | 78,41 | Tinggi |
| | *Cooperation and coordination* | 3,958 | 79,37 | Tinggi |
| | *Employee commitment* | 3,921 | 78,41 | Tinggi |
| | *Customer orientation* | 3,952 | 79,05 | Tinggi |
| | **Rata-rata indeks** | - | 78,81 | Tinggi |

Sumber: Data primer diolah, 2026.

**Deskripsi *Psychological Capital***

Hasil analisis deskriptif *psychological capital* menunjukkan bahwa seluruh indikator berada pada kategori tinggi. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap kemampuan psikologis yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan.

Indikator *optimism* memperoleh nilai indeks tertinggi sebesar 79,37 dengan *mean* 3,968. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai mempunyai kecenderungan untuk tetap berpikir positif ketika menghadapi situasi pekerjaan yang sulit.

Secara keseluruhan, *psychological capital* berada pada kategori tinggi dengan rata-rata indeks sebesar 78,73. Indikator optimisme merupakan aspek yang memperoleh penilaian tertinggi, sedangkan efikasi diri memperoleh nilai terendah. Meskipun demikian, seluruh indikator masih berada dalam kategori tinggi.

**Deskripsi *Authentic Leadership***

Hasil analisis deskriptif terhadap *authentic leadership* menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap penerapan kepemimpinan autentik di lingkungan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan.

Indikator *internalized moral perspective* memperoleh nilai indeks tertinggi sebesar 79,68 dengan *mean* 3,984. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai menilai pimpinan memiliki konsistensi yang baik antara nilai moral yang diyakini dan tindakan yang dilakukan.

Secara keseluruhan, variabel *authentic leadership* memiliki nilai indeks rata-rata sebesar 79,05 dan berada pada kategori tinggi. Perspektif moral yang diinternalisasi merupakan indikator dengan nilai tertinggi, sedangkan pemrosesan seimbang memiliki nilai terendah.

**Deskripsi *Meaningful Work***

Analisis deskriptif variabel *meaningful work* digunakan untuk mengetahui sejauh mana pegawai merasakan bahwa pekerjaan mereka memiliki arti, membantu perkembangan diri, serta memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan masyarakat.

Indikator *meaning-making* memperoleh nilai indeks tertinggi sebesar 78,41 dengan *mean* 3,921. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan membantu pegawai memahami diri serta memperoleh pengalaman yang mendukung perkembangan pribadi.

Secara keseluruhan, variabel *meaningful work* memiliki rata-rata indeks sebesar 77,88 dan berada pada kategori tinggi. Indikator pembentukan makna memperoleh nilai tertinggi, sedangkan makna psikologis memiliki nilai terendah.

**Deskripsi *Supportive Organizational Climate***

Analisis deskriptif *supportive organizational climate* dilakukan untuk mengetahui persepsi pegawai mengenai dukungan organisasi melalui kompetensi dan konsistensi manajemen, kerja sama, komitmen pegawai, serta orientasi terhadap pengguna layanan.

Indikator *cooperation and coordination* memperoleh nilai indeks tertinggi sebesar 79,37. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja dan koordinasi antarpegawai maupun antarbidang dinilai telah berjalan dengan baik.

Secara keseluruhan, variabel *supportive organizational climate* memiliki rata-rata indeks sebesar 78,81 dan berada pada kategori tinggi. Indikator kerja sama dan koordinasi memperoleh nilai tertinggi, sedangkan kompetensi dan konsistensi manajemen serta komitmen pegawai memperoleh nilai terendah yang sama.

**Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

**Validitas Konvergen dan *Outer Loading***

Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* setiap indikator. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS, seluruh indikator penelitian dilaporkan memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen yang digunakan dalam penelitian.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

Pada variabel *authentic leadership*, nilai *loading* berkisar antara 0,838 hingga 0,877. Variabel *meaningful work* memiliki nilai *loading* antara 0,784 hingga 0,883. Selanjutnya, variabel *supportive organizational climate* memiliki nilai *loading* antara 0,837 hingga 0,875, sedangkan variabel *psychological capital* memiliki nilai *loading* antara 0,747 hingga 0,851.

**Tabel 4. Nilai *Outer Loading* Indikator**

| Konstruk | Indikator | *Outer loading* | Keterangan |
|---|---|---|---|
| *Authentic Leadership* | AL1 | 0,870 | Memenuhi |
| | AL2 | 0,848 | Memenuhi |
| | AL3 | 0,877 | Memenuhi |
| | AL4 | 0,838 | Memenuhi |
| *Meaningful Work* | MW1 | 0,883 | Memenuhi |
| | MW2 | 0,784 | Memenuhi |
| | MW3 | 0,883 | Memenuhi |
| *Supportive Organizational Climate* | SOC1 | 0,850 | Memenuhi |
| | SOC2 | 0,875 | Memenuhi |
| | SOC3 | 0,874 | Memenuhi |
| | SOC4 | 0,837 | Memenuhi |
| *Psychological Capital* | PC1 | 0,804 | Memenuhi |
| | PC2 | 0,837 | Memenuhi |
| | PC3 | 0,747 | Memenuhi |
| | PC4 | 0,851 | Memenuhi |

Sumber: Hasil model pengukuran SmartPLS, 2026.

**Validitas Konvergen, Diskriminan, dan Reliabilitas**

Selain nilai *outer loading*, validitas konvergen juga dievaluasi menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50.

Berdasarkan Tabel 9, seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50. Variabel *authentic leadership* memiliki nilai AVE sebesar 0,737, *meaningful work* sebesar 0,724, *supportive organizational climate* sebesar 0,738, dan *psychological capital* sebesar 0,657. Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi kriteria *convergent validity* berdasarkan nilai AVE yang dilaporkan.

Pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan membandingkan nilai *cross loading* setiap indikator terhadap konstruk yang diukurnya dan konstruk lainnya. Kriteria yang digunakan adalah nilai *cross loading* indikator pada konstruk asal harus lebih besar daripada nilainya pada konstruk lain.

Hasil *cross loading* tercantum dalam Tabel 4.11 skripsi. Pada tabel tersebut terdapat perbedaan antara angka indikator *supportive organizational climate* dan *psychological capital* dengan kriteria validitas diskriminan yang digunakan. Oleh karena itu, pemenuhan validitas diskriminan untuk kedua konstruk tersebut perlu ditetapkan berdasarkan keluaran SmartPLS yang telah diverifikasi.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal indikator dalam mengukur konstruk penelitian. Penilaian reliabilitas menggunakan nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

**Tabel 5. Ringkasan AVE dan Reliabilitas Konstruk**

| Variabel | AVE | *Composite reliability* | *Cronbach's alpha* |
|---|---|---|---|
| *Authentic Leadership* | 0,737 | 0,888 | 0,881 |
| *Meaningful Work* | 0,724 | 0,831 | 0,810 |
| *Supportive Organizational Climate* | 0,738 | 0,889 | 0,882 |
| *Psychological Capital* | 0,657 | 0,828 | 0,825 |

Sumber: Pengolahan data SmartPLS, 2026.

Berdasarkan Tabel 10, seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan nilai reliabilitas yang dilaporkan, seluruh konstruk memenuhi kriteria konsistensi internal yang digunakan dalam penelitian.

**Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian *inner model* dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *R-square* pada konstruk *psychological capital*.

Berdasarkan Tabel 11, nilai *R-square* pada variabel *psychological capital* sebesar 0,701. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *authentic leadership*, *meaningful work*, dan *supportive organizational climate* secara bersama-sama mampu menjelaskan 70,1% variasi *psychological capital* pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan.

Sementara itu, sebesar 29,9% variasi *psychological capital* dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Berdasarkan kriteria *R-square* yang digunakan dalam skripsi, nilai sebesar 0,701 menunjukkan bahwa model mempunyai kemampuan penjelasan yang baik terhadap variabel dependen.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* melalui SmartPLS. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur, *t-statistik*, dan *p-value* pada hubungan antarvariabel.

**Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis**

| Hubungan antar variabel | Koefisien jalur | *t-statistik* | *p-value* | Keputusan |
|---|---|---|---|---|
| *Authentic Leadership* → *Psychological Capital* | 0,389 | 3,643 | 0,000 | H1 diterima |
| *Meaningful Work* → *Psychological Capital* | 0,200 | 2,623 | 0,009 | H2 diterima |
| *Supportive Organizational Climate* → *Psychological Capital* | 0,444 | 4,942 | 0,000 | H3 diterima |

Sumber: Hasil pengujian hipotesis SmartPLS, 2026.

Berdasarkan Tabel 12, ketiga variabel independen memiliki koefisien jalur positif, nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96, dan *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian memperoleh dukungan berdasarkan pengujian signifikansi yang dilaporkan.

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,389 dengan nilai *t-statistik* sebesar 3,643 dan *p-value* sebesar 0,000. Nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05 sehingga hubungan tersebut dinyatakan signifikan.

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,200 dengan nilai *t-statistik* sebesar 2,623 dan *p-value* sebesar 0,009. Nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05 sehingga hubungan tersebut dinyatakan signifikan.

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,444 dengan nilai *t-statistik* sebesar 4,942 dan *p-value* sebesar 0,000. Nilai *t-statistik* lebih besar dari 1,96 dan *p-value* lebih kecil dari 0,05 sehingga hubungan tersebut dinyatakan signifikan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Psychological Capital*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa *authentic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological capital* pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,389, nilai *t-statistik* sebesar 3,643, dan *p-value* sebesar 0,000. Nilai tersebut memenuhi kriteria signifikansi yang digunakan dalam penelitian sehingga hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan autentik yang dipersepsikan pegawai, semakin tinggi pula *psychological capital* yang dimiliki. Kepemimpinan autentik dapat membantu pegawai membangun kondisi psikologis yang positif melalui keterbukaan, konsistensi terhadap nilai moral, pemahaman diri, serta kemampuan mempertimbangkan informasi secara objektif dalam pengambilan keputusan.

Penerapan *authentic leadership* yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang didasarkan pada keterbukaan dan kepercayaan. Pemimpin yang mampu memahami kekuatan dan kelemahan dirinya, bersikap jujur dalam menyampaikan informasi, serta menunjukkan konsistensi antara prinsip moral dan tindakan dapat memberikan contoh positif bagi pegawai. Kondisi tersebut berpotensi membantu pegawai merasa lebih yakin terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *authentic leadership* memiliki rata-rata indeks sebesar 79,05 dan berada pada kategori tinggi. Indikator dengan nilai tertinggi adalah *internalized moral perspective* sebesar 79,68. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BKAD Kota Balikpapan memberikan penilaian positif terhadap konsistensi pimpinan dalam menjalankan kepemimpinan berdasarkan nilai dan prinsip moral.

Sementara itu, indikator *balanced processing* memperoleh nilai terendah sebesar 78,41, meskipun masih berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pimpinan dalam mempertimbangkan berbagai informasi dan sudut pandang sebelum mengambil keputusan merupakan aspek yang masih dapat ditingkatkan. Pemrosesan informasi secara objektif penting untuk memastikan keputusan organisasi mempertimbangkan kondisi dan kebutuhan pegawai serta tuntutan pekerjaan.

Jika dikaitkan dengan variabel *psychological capital*, indikator efikasi diri memiliki indeks terendah sebesar 77,78. Kondisi ini menunjukkan pentingnya penguatan keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dalam menghadapi pekerjaan yang menantang. Dukungan pimpinan melalui komunikasi terbuka, pertimbangan yang objektif, serta pemberian kepercayaan dapat menjadi bagian dari upaya organisasi dalam memperkuat modal psikologis pegawai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pembahasan mengenai kepemimpinan autentik dalam penelitian Baquero (2023), yang menunjukkan pentingnya *authentic leadership* dalam membangun kepercayaan terhadap pemimpin, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan pegawai. Chen dan Sriphon (2022) juga mengemukakan bahwa kepemimpinan autentik berkaitan dengan kepercayaan dan hubungan sosial dalam organisasi. Sementara itu, Hoang et al. (2025) membahas peranan kepemimpinan autentik dalam perkembangan kajian kepemimpinan dan kondisi kerja individu.

**Pengaruh *Meaningful Work* terhadap *Psychological Capital***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa *meaningful work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological capital* pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,200, nilai *t-statistik* sebesar 2,623, dan *p-value* sebesar 0,009. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Temuan ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kebermaknaan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula modal psikologis positif yang dimiliki. Pekerjaan yang dipandang memiliki arti dan memberikan manfaat dapat membantu pegawai membangun keyakinan terhadap kemampuan diri, mempertahankan harapan dalam mencapai tujuan, bersikap optimis, serta menghadapi berbagai tekanan dalam pekerjaan.

Dalam konteks Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan, pegawai memiliki tanggung jawab dalam mendukung pengelolaan keuangan dan aset daerah. Tanggung jawab tersebut berkaitan dengan kelancaran pelaksanaan fungsi pemerintahan daerah. Pemahaman terhadap pentingnya pekerjaan dapat membantu pegawai menyadari bahwa tugas administratif yang dilakukan memiliki manfaat bagi keberlangsungan aktivitas organisasi.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *meaningful work* memiliki rata-rata indeks sebesar 77,88 dan berada pada kategori tinggi. Indikator *meaning-making* memperoleh nilai tertinggi sebesar 78,41. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai telah mampu melihat pekerjaan sebagai bagian dari pengalaman yang membantu memahami diri dan mendukung perkembangan pribadi.

Sementara itu, indikator *psychological meaningfulness* memperoleh nilai terendah sebesar 77,46, meskipun tetap berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa makna personal terhadap pekerjaan merupakan aspek yang masih dapat diperkuat. Pegawai perlu memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai arti penting pekerjaan yang dilakukan, baik bagi pencapaian tujuan organisasi maupun bagi perkembangan dirinya.

Temuan ini berkaitan dengan konsep kebermaknaan kerja yang dikemukakan Steger et al. (2012), yaitu bahwa pekerjaan bermakna mencakup nilai psikologis, pembentukan makna, dan kontribusi terhadap kebaikan yang lebih besar. Ketiga aspek tersebut menjadi dasar dalam memahami bagaimana individu memandang arti pekerjaannya.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kebermaknaan pekerjaan merupakan aspek yang berkaitan secara positif dengan modal psikologis pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu mempertahankan pengalaman kerja yang bermakna sekaligus membantu pegawai memahami hubungan antara pekerjaan sehari-hari, tujuan organisasi, dan manfaat yang diberikan kepada masyarakat.

**Pengaruh *Supportive Organizational Climate* terhadap *Psychological Capital***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa *supportive organizational climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological capital* pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,444, nilai

*t-statistik* sebesar 4,942, dan *p-value* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang mendukung pegawai, semakin tinggi pula modal psikologis positif yang dimiliki. Lingkungan organisasi yang kondusif dapat membantu pegawai menghadapi berbagai tuntutan dan perubahan pekerjaan melalui dukungan manajemen, kerja sama, koordinasi, komitmen pegawai, serta orientasi pada pengguna layanan.

Dalam konteks Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan, pelaksanaan pekerjaan melibatkan berbagai bidang yang saling berkaitan. Koordinasi diperlukan agar kegiatan pengelolaan keuangan dan aset daerah dapat dilaksanakan secara efektif. Oleh karena itu, dukungan lingkungan organisasi menjadi salah satu aspek yang penting dalam membantu pegawai menghadapi tanggung jawab pekerjaan.

Lingkungan kerja yang memberikan dukungan dapat membantu pegawai meningkatkan kepercayaan terhadap kemampuan dirinya. Ketika pegawai memperoleh arahan yang jelas serta dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, mereka dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih percaya diri. Selain itu, kerja sama yang baik dapat membantu pegawai mempertahankan harapan dan optimisme ketika menghadapi kesulitan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *supportive organizational climate* memiliki rata-rata indeks sebesar 78,81 dan berada pada kategori tinggi. Indikator kerja sama dan koordinasi memperoleh nilai tertinggi sebesar 79,37. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap hubungan kerja dan koordinasi antarpegawai maupun antarbidang.

Sementara itu, indikator kompetensi dan konsistensi manajemen serta komitmen pegawai masing-masing memperoleh nilai sebesar 78,41. Meskipun kedua indikator tersebut berada pada kategori tinggi, aspek kejelasan arahan manajemen dan penguatan komitmen pegawai tetap perlu dipertahankan serta dikembangkan untuk mendukung lingkungan kerja yang semakin kondusif.

Berdasarkan hasil pengujian struktural, *supportive organizational climate* memiliki koefisien jalur sebesar 0,444. Nilai tersebut merupakan koefisien jalur terbesar di antara tiga variabel independen dalam model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan positif antara iklim organisasi yang mendukung dan modal psikologis pegawai memiliki estimasi koefisien paling tinggi pada model yang diuji.

Temuan ini sejalan dengan kajian terdahulu yang digunakan dalam skripsi, seperti Almuhim (2023), yang melaporkan hubungan positif iklim organisasi dengan *psychological capital*. Wu et al. (2022) juga dicantumkan dalam penelitian terdahulu sebagai kajian yang menghubungkan aspek kepemimpinan, iklim organisasi, dan modal psikologis.

Secara teoritis, hasil tersebut juga berkaitan dengan pemikiran Rogg et al. (2001) yang menekankan pentingnya iklim organisasi dalam hubungan antara praktik pengelolaan sumber daya manusia dan orientasi pelayanan. Lingkungan organisasi yang mendukung dapat memberikan kondisi yang lebih kondusif bagi pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *authentic leadership*, *meaningful work*, dan *supportive organizational climate* terhadap *psychological capital* pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang diuji menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological capital*.

Pertama, *authentic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological capital* pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan autentik, semakin tinggi pula modal psikologis positif yang dimiliki pegawai. Kepemimpinan yang didasarkan pada kesadaran diri, keterbukaan, konsistensi nilai moral, dan pertimbangan objektif dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk mempertahankan keyakinan diri, harapan, optimisme, dan ketangguhan dalam menghadapi pekerjaan.

Kedua, *meaningful work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological capital* pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kebermaknaan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula modal psikologis positif yang dimiliki. Pekerjaan yang memberikan arti bagi individu, mendukung pembentukan makna, serta memberikan manfaat bagi organisasi dan masyarakat berkaitan dengan kondisi psikologis pegawai yang positif dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Ketiga, *supportive organizational climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological capital* pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang mendukung pegawai, semakin tinggi pula modal psikologis positif yang dimiliki. Dukungan organisasi melalui kompetensi dan konsistensi manajemen, kerja sama dan koordinasi, komitmen pegawai, serta orientasi terhadap pengguna layanan berkaitan dengan terbentuknya kondisi kerja yang kondusif bagi pegawai.

Secara keseluruhan, nilai *R-square* sebesar 0,701 menunjukkan bahwa *authentic leadership*, *meaningful work*, dan *supportive organizational climate* mampu menjelaskan 70,1% variasi *psychological capital*, sedangkan 29,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan, kebermaknaan pekerjaan, dan lingkungan organisasi merupakan faktor yang relevan dalam menjelaskan modal psikologis positif pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan diharapkan dapat mempertahankan penerapan *authentic leadership* yang menekankan integritas dan konsistensi nilai moral. Selain itu, pimpinan perlu meningkatkan penerapan *balanced processing* dengan mempertimbangkan berbagai informasi, menerima masukan pegawai, dan menilai berbagai sudut pandang sebelum mengambil keputusan. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung penguatan keyakinan diri dan kesiapan psikologis pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Dalam kaitannya dengan *meaningful work*, instansi perlu mempertahankan pengalaman kerja yang bermakna bagi pegawai serta memperkuat pemahaman bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki manfaat bagi organisasi dan masyarakat. Upaya penguatan makna kerja dapat dilakukan dengan membantu pegawai memahami hubungan antara tugas sehari-hari, tujuan organisasi, dan perkembangan kemampuan pribadi. Dengan demikian, pegawai diharapkan dapat semakin merasakan arti penting pekerjaan yang dijalankan.

Pada aspek *supportive organizational climate*, instansi perlu mempertahankan kerja sama dan koordinasi antarbidang serta meningkatkan orientasi terhadap pengguna layanan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memahami kebutuhan pihak yang dilayani, menerima berbagai masukan, dan menindaklanjuti kebutuhan pelayanan secara tepat. Lingkungan kerja yang mendukung diharapkan dapat membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan dan mempertahankan modal psikologis positif.

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan dalam mengembangkan penelitian mengenai *psychological capital*. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berkaitan dengan modal psikologis, penggunaan metode analisis yang berbeda, serta pemilihan objek penelitian yang lebih luas agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan *psychological capital* pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

Balkar, B. (2024). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. International Online Journal of Educational Sciences, 7(2).

Bankins, S., & Formosa, P. (2023). The ethical implications of artificial intelligence (AI) for *meaningful work*. Journal of Business Ethics, 185(4), 725–740.

Baquero, A. (2023). *Authentic leadership*, employee work engagement, trust in the leader, and workplace well-being: A moderated mediation model. Psychology Research and Behavior Management, 16, 1403–1424.

Chen, J. K., & Sriphon, T. (2022). *Authentic leadership*, trust, and social exchange relationships under the influence of leader behavior. Sustainability, 14(10), 5883.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace (6th ed.). McGraw-Hill.

Eko Setiawan dan Rahayu Puji Suci. (2024). Peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh iklim organisasi dan perceived organizational support terhadap kinerja pegawai. 10(1), 11–20.

Faluthy, H., Handayani, R., & Oemar, F. (2022). Pemberdayaan psikologis dan motivasi intrinsik: Hubungan kepemimpinan autentik dan kepuasan kerja. 1(3), 273–280.

Ghozali, I. (2021). *Partial least squares*: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris (Edisi ke-3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ho, H. C. Y., & Chan, Y. C. (2022). Flourishing in the workplace: A one-year prospective study on the effects of perceived organizational support and *psychological capital*.

Hoang, G., Luu, T. T., & Yang, M. (2025). A systematic literature review of *authentic leadership* in tourism and hospitality: A call for future research. Cornell Hospitality Quarterly, 66(1), 110–132.

Lips-Wiersma, M., Haar, J., & Wright, S. (2020). The effect of fairness, responsible leadership and worthy work on multiple dimensions of *meaningful work*. Journal of Business Ethics, 161, 35–52. https://doi.org/10.1007/s10551-018-3967-2

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital*: Developing the human competitive edge.

Mala, A. R., Abdullah, A. H., & Nento, S. (2022). The influence of supportive leadership behavior and organizational support on the job satisfaction of followers. 6(4), 1247–1261.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2014). Human resource management: Essential perspectives (7th ed.). Cengage Learning.

Mergel, I., Edelmann, N., & Haug, N. (2019). Defining digital transformation: Results from expert interviews. Government Information Quarterly, 36(4), 101385. https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.06.002

Northouse, P. G. (2013). Leadership: Theory and practice (6th ed.). SAGE Publications.

Rogg, K. L., Schmidt, D. B., Shull, C., & Schmitt, N. (2001). Human resource practices, organizational climate, and customer satisfaction. Journal of Management, 27(4), 431–449.

Sarwar, U., Aamir, M., & Bichao, Y. (2023). *Authentic leadership*, perceived organizational support, and *psychological capital*: Implications for job performance in the education sector.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.). Wiley.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring *meaningful work*: The Work and Meaning Inventory (WAMI). Journal of Career Assessment, 20(3), 322–337.

Steger, M. F. (2016). Creating meaning and purpose at work. In A. B. Bakker (Ed.), The Wiley Blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work (pp. 60–81). Wiley Blackwell.

Subandrio, C. Y., & Kadiyono, A. L. (2021). Figur pemimpin autentik dalam menunjang kreativitas pekerja media di industri televisi. Jurnal Ilmiah Indonesia, 6(5), 2119–2128.

Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. Journal of Business Research, 122, 889–901. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022

Zhang, X., & Xu, Z. (2024). Exploring the relationship between *psychological capital*, emotional intelligence, psychological safety, and knowledge sharing among e-commerce practitioners. Frontiers in Psychology, 15, 1472527.