

Holistic Work Engagement pada Tenaga Kesehatan di Kota Jakarta Barat: Pengaruh Digital Quotient, Authentic Leadership, dan Perceived Organizational Support selama Covid-19 (Holistic Work Engagement on Health Care Worker in West Jakarta: The Effect of Digital Quotient, Authentic Leadership and Perceived Organizational Support During the Covid-19)

Adellia Anggun Trisnawati¹, Kerin Sianto², Lady Aldli Seansyah^{3*}, Nopriadi Saputra⁴

Jurusan Manajemen, Universitas Bina Nusantara, Jakarta Barat¹²³⁴

adellia.trisnawati@binus.ac.id¹, kerin.sianto@binus.ac.id², lady.seansyah@binus.ac.id^{3*},

nopriadi.saputra@binus.ac.id⁴



Riwayat Artikel

Diterima pada 25 June 2021

Revisi 1 pada 2 July 2021

Revisi 2 pada 8 July 2021

Disetujui pada 9 July 2021

Abstract

Purpose: This study aimed to determine the impact of digital quotient, authentic leadership, and perceived organizational support on work engagement of employees who work in the health industry during this COVID-19 in West Jakarta.

Research methodology: The methods in this research were quantitative and survey. We obtained primary data through the questionnaire distribution with 391 respondents of health care workers who work in West Jakarta. This study used multiple regression techniques as the data analysis technique.

Results: The study results indicate that digital quotient, authentic leadership, and perceived organizational support influence work engagement.

Limitations: Only digital quotient, authentic leadership, perceived organizational support, work engagement variables, and health care workers in West Jakarta were assessed in this research.

Contribution: This study shows the level of work engagement, digital quotient, authentic leadership, perceived organizational support and how digital quotient, authentic leadership, and perceived organizational support affect work engagement. Employers or organizations can use this research to improve their employees' work engagement by noticing their employee's level of digital quotient and implementing authentic leadership and perceived organizational support.

Keywords: *Work Engagement, Digital Quotient, Authentic Leadership, Perceived Organizational Support.*

How to cite: Trisnawati, A. A., Sianto, K., Seansyah, L. A., & Saputra, N. (2021). Holistic Work Engagement pada Tenaga Kesehatan di Kota Jakarta Barat: Pengaruh Digital Quotient, Authentic Leadership, dan Perceived Organizational Support selama Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 2(4), 255-278.

1. Pendahuluan

Dunia saat ini sedang berada di bawah tekanan dari pandemic COVID-19. World Health Organization (WHO) menstrukturkan upaya untuk mengendalikan implikasi dan mengemukakan COVID-19 sebagai *global pandemic* pada 11 Maret 2020. COVID-19 ditularkan lewat *droplet* atau rintik-rintik cairan lewat mulut ataupun hidung yang menular ketika orang yang terpapar virus bersin ataupun batuk.

([KawalCovid19, 2020](#)). Salah satu daerah di Jakarta dengan kasus COVID-19 yang cukup tinggi yaitu Kota Jakarta Barat dengan jumlah 2.466 yang tersebar di 11 kelurahan ([Beritasatu, 2021](#)). Pada awal tahun 2021 kasus COVID-19 di wilayah Jakarta Barat bisa bertambah mencapai 400 kasus per hari, ujar Walikota Jakarta Barat Uus Kuswanto ([Kompas, 2021](#)). Akibatnya, beberapa Rumah Sakit (RS) rujukan COVID-19 di Jakarta Barat mulai tidak tersedia lagi. Meskipun begitu, Walikota Jakarta Barat Uus Kuswanto percaya bahwa Rumah Sakit (RS) masih bisa mengakomodasi untuk perawatan pasien COVID-19 (Merdeka, 2021). Seiring meningkatnya jumlah kasus COVID-19, terdapat beberapa tenaga kesehatan yang mulai gugur akibat pandemi COVID-19 di Indonesia. Berdasarkan pencatatan laporan COVID-19 sampai 16 Maret 2021 total ada 843 tenaga kesehatan yang telah gugur akibat COVID-19 dari 29 provinsi di Indonesia ([LaporCovid19, 2021](#)).

COVID-19 membawa pengaruh ke berbagai sektor seperti transportasi hingga pelayanan publik termasuk industri kesehatan, ekonomi dan pariwisata. Menurut dr Cut Putri Arianie, MHKes sebagai Direktur Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular menyatakan penanggulangan COVID-19 akan berhasil jika semua lintas program yang terkait kompak ([Antarnews, 2020](#)). Dalam menangani COVID-19 rumah sakit memiliki peran penting bagi masyarakat sebagai tempat penyedia jasa pelayanan kesehatan. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340/MENKES/PER/III/2010 Rumah Sakit merupakan sebuah institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan bagi perorangan dan pelayanan rawat inap, rawat jalan serta gawat darurat. Tenaga kesehatan juga berperan penting sebagai harapan utama dalam menangani COVID-19 ([Merdeka, 2020](#)). Ketua Umum Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) Harif Fadhillah juga mengatakan bahwa peran perawat saat pandemi masuk sebagai salah satu inti dari sistem pertahanan dalam kesehatan sesuai dengan pernyataan WHO tentang perawat berada di garda depan dalam menangani pasien melawan COVID-19 di seluruh dunia ([PPNI, 2021](#)).

[Smulders \(2006\)](#) menyatakan bahwa pekerjaan selain seorang *entrepreneur* dan seorang guru yang memiliki tuntutan *work engagement* yang tinggi yaitu seorang perawat. Karena tenaga kesehatan harus mempunyai sikap positif dalam *work engagement* untuk dapat selalu memberikan pelayanan berkualitas meski dituntut berbagai macam tekanan dalam pekerjaan. [Iswanto dan Agustina \(2016\)](#) mengatakan bahwa banyaknya *work engagement* karyawan di suatu organisasi mengakibatkan organisasi semakin maju dan berkembang karena semakin banyak manfaat yang diterima. Seiring dengan berkembangnya era globalisasi, kita diharuskan untuk dapat menyesuaikan diri dan memahami perusahaan yang telah terjadi di lingkungan kita saat ini salah satunya yaitu kecerdasan digital atau *digital quotient*. Menurut [Bartlett-Bragg \(2017\)](#) terdapat berbagai penelitian yang sedang dilakukan terhadap transformasi digital organisasi dan model bisnis mereka dengan McKinsey yang mengacu pada digital quotient organisasi berdasarkan kematangan digital yang dievaluasi dengan cara mengukur praktik terhadap strategi digital, kapabilitas dan budaya. Kecerdasan digital atau *digital quotient* didefinisikan sebagai sekumpulan kompetensi teknis, kognitif, metakognitif dan sosio-emosional yang didasarkan pada nilai moral agar individu dapat memanfaatkan peluang saat menghadapi tantangan ([Fitaloka et al., 2020](#)). Tantangan dalam menghadapi kehidupan digital tersebut tidak hanya berlaku kepada pemimpin organisasi atau perusahaan saja, namun kita juga diharapkan untuk dapat menyesuaikan diri dan menghadapinya. Dengan teknologi digital yang telah tertanam di dalam setiap aspek pribadi dan kehidupan profesional, pemimpin harus berkembang dan meningkatkan *digital quotient* ([Sahyaja dan Rao, 2018](#)). Pemimpin yang sukses akan memiliki dan mempraktikkan kualitas digital quotient untuk dapat beradaptasi dan berubah dengan cara memasukkan kemampuan digital ke dalam organisasi ([Sahyaja & Rao, 2018](#)).

Begitu halnya dalam berorganisasi, setiap organisasi akan berfokus dalam pengelolaan tenaga kerja yang efektif agar kualitas kerja dapat meningkat terutama dalam pelayanan kesehatan. Dalam menjalankannya kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk mengelola sumber daya manusia. Hal tersebut dikarenakan pendorong utama yang efektif untuk membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan adalah kepemimpinan ([Tims et al., 2011](#)). Gaya kepemimpinan yang positif berkaitan dengan *work engagement*. Salah satu kepemimpinan yang diakui sebagai pendekatan kepemimpinan positif adalah *authentic leadership* ([Oh, 2018](#)). Pendapat tersebut juga didukung oleh [Joo dan Jo \(2017\)](#) yang menjelaskan beberapa hal penting dari *authentic leadership* seperti emosi yang positif, kepercayaan diri, harapan, dan tujuan yang terarah akan memberikan motivasi kepada bawahan untuk

memperluas pandangan kerja mereka dan membawa pengaruh positif untuk organisasi. Hasil penelitian [Boshoff \(2018\)](#) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara *authentic leadership* dengan *work engagement*.

Dalam penerapannya ke dalam organisasi dibutuhkan peran *perceived organizational support* untuk mendukungnya. *Perceived organizational support* ialah suatu bentuk dukungan sosial yang termasuk dalam *job resources* yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Menurut hasil penelitian [Stefanidis dan Strogilos \(2021\)](#) terdapat pengaruh positif antara *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Saat karyawan mendapatkan dukungan yang positif dari perusahaan maka akan menerima dukungan tersebut secara positif, begitu juga sebaliknya. Sama halnya dengan pendapat lain yang mengatakan bahwa karyawan akan terdorong untuk merasa terikat terhadap pekerjaan yang mereka lakukan ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi seperti evaluasi kognitif dan emosional ([Murthy, 2017](#)).

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Pada bagian ini akan membahas lebih jauh mengenai *work engagement*, *digital quotient*, *authentic leadership*, *perceived organizational support* dari konsep dan penelitian terdahulu.

2.1. Work Engagement

Work engagement dan *employee engagement* merupakan istilah yang bisa digunakan secara bergantian ([Schaufeli, 2013](#)). Penjelasan lebih spesifik oleh [Schaufeli \(2013\)](#) yaitu dimana *work engagement* menerangkan tentang hubungan yang terjadi antara karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya, sedangkan *employee engagement* menerangkan tentang hubungan yang terjadi antara karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja. Sama dengan [Mujiasih dan Ratnaningsih \(2012\)](#) yang mengatakan *work engagement* didalam pekerjaan diartikan sebagai anggota organisasi yang mengekspresikan dirinya selama bekerja baik secara kognitif, fisik dan emosional untuk melaksanakan peran kerjanya. Menurut ([Simon, 2011](#)) terdapat factor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah lingkungan kerja, dukungan sosial, motivasi, *psychological well-being* karyawan dan pengambilan keputusan. [Macey et al \(2009\)](#) menyatakan bahwa ketekunan, proaktif, perluasan peran, dan kemampuan beradaptasi merupakan semua fitur dari perilaku keterlibatan yang secara agregat, berkonotasi kinerja di atas dan di luar ekspektasi biasa atau normal. Yang paling penting merupakan keterlibatan bukan hanya lebih banyak kinerja, tetapi kinerja yang gigih, mudah beradaptasi, dimulai sendiri, dan melibatkan pengambilan tanggung jawab baru. Konsep *holistic work engagement* oleh [Saputra et al. \(2018\)](#) keterikatan kerja adalah kondisi diri yang utuh antara fisik, intelektual, emosional dan spiritual dalam bekerja. Konsep *holistic work engagement* menurut [Saputra et al. \(2018\)](#) direfleksikan menjadi empat dimensi, yaitu terlekat secara fisik (*physically engaged*), terlekat secara intelektual (*intellectually engaged*), terlekat secara emosional (*emotionally engaged*), dan terlekat secara spiritual (*spiritually engaged*).

Dari penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa *digital intelligence quotient* memberi kontribusi teoritis untuk meningkatkan *employee understanding* ([Na-Nan et al., 2019](#)). Dari studi empiris lainnya juga dapat dibuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *authentic leadership* dengan *work engagement* menurut ([Plessis dan Boshoff, 2018](#)) serta terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *work engagement* ([Stefanidis & Strogilos, 2021](#)).

2.2. Digital Quotient

Digital quotient merupakan cara untuk berpikir baru pada era digital. Dengan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa ini tentang bagaimana orang-orang memulai untuk berpikir dengan cara berbeda dengan mencoba menyesuaikan dirinya dengan perluasan lingkungan digital. Penelitian mencoba mendemonstrasikan bahwa kecerdasan digital dapat berbeda dari yang terkait, seperti literasi, kompetensi digital dan keterampilan digital, yang mana sebagian besar dapat diperoleh melalui program pembelajaran, pendidikan, pengalaman dan pelatihan ([Hakanen et al., 2019](#)).

Menurut [Na-Nan et al. \(2019\)](#) mengatakan bahwa *digital quotient* terdapat delapan dimensi, yaitu *digital identity*, *digital safety*, *digital use*, *digital communication*, *digital security*, *digital rights*, *digital emotional intelligence* dan *digital literacy*. *Digital quotient* diartikan sebagai satu set komprehensif teknis, sosio-emosional, kognitif dan kompetensi metakognitif yang didasari pada nilai moral universal mendasar dan yang mana memungkinkan individu untuk dapat selalu menghadapi tantangan dan memanfaatkan suatu peluang yang ada ([Samsudin et al., 2020](#)). [Lee et al. \(2019\)](#) menyatakan bahwa kecerdasan digital adalah salah satu solusi yang memungkinkan individu untuk dapat menghadapi sebuah tantangan agar dapat beradaptasi dengan tuntutan yang ada dalam kehidupan digital.

Dari penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa *digital intelligence quotient* memberi kontribusi teoritis untuk meningkatkan *employee understanding* ([Na-Nan et al., 2019](#)). Hal tersebut didukung juga oleh penelitian [Fitaloka et al. \(2020\)](#) dengan hasil terdapat pengaruh positif antara *digital quotient* dengan *work engagement*.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan *digital quotient* (X1) terhadap *work engagement* (Y) saat pandemic COVID-19 pada tenaga kesehatan di kota Jakarta Barat.

2.3. Authentic Leadership

Authentic leadership merupakan gaya kepemimpinan yang populer di beberapa tahun terakhir karena merupakan salah satu solusi berpotensi dalam menghadapi tantangan kepemimpinan yang modern ([Caza & Jackson, 2011](#)). Seorang pemimpin harus memiliki bakat dan juga bisa melakukan penyesuaian jika terjadinya perubahan karena kepemimpinan ini diyakini lebih efektif dan dapat memimpin dengan tujuan dan nilai yang lebih siap ([Alavi et al, 2018](#)). Menurut [Walumbwa et al. \(2008\)](#) dalam membuat suatu konsep *authentic leadership* sebagai pola dari perilaku pemimpin yang berkembang didasari pada karakter psikologis positif pemimpin dan etika pemimpin yang kuat.

Authentic leadership yang diukur oleh [Datta \(2015\)](#) terdapat 12 dimensi yang dibagi menjadi dimensi keefektifan manajerial (*managerial effectiveness*), yaitu kinerja organisasional, peningkatan kualitas kehidupan kerja, kepuasan atas kebutuhan dan harapan anggota, pengembangan anggota, kontribusi manajer terhadap ketidakhadiran anggota, kontribusi manajer terhadap proses pengelompokan unit atau organisasinya, kontribusi manajer terhadap ketidakpuasan dan permusuhan/kebencian anggota, sejauh mana manajer memiliki karir yang sukses dan dimensi kepemimpinan (*leadership effectiveness*), yaitu menghargai pemimpin, komitmen untuk menjalankan perintah pimpinan, membuat keputusan, dan mengatasi konflik di dalam unitnya, kontribusi pemimpin terhadap peningkatan kemampuan keterampilan memecahkan masalah, kontribusi pemimpin terhadap kemampuan kelompok untuk menghadapi krisis, kontribusi pemimpin terhadap kemampuan kelompok untuk menyesuaikan dengan perubahan. Menurut [Walumbwa et al. \(2008\)](#) *authentic leadership* memiliki empat dimensi, seperti (1) *Self-awareness*. Kesadaran diri merupakan bagaimana cara seseorang untuk melihat diri sendiri, berusaha memahami diri mereka sendiri, dan mampu melihat dunia melalui proses. Mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga mereka sadar akan dampak apa yang akan diberikan kepada orang lain. (2) *Relational transparency*. Transparansi relasional merupakan sebuah perilaku untuk menampilkan diri mereka secara alami. Perilaku ini mengungkapkan berbagai informasi secara terbuka, dan pertunjukan ekspresi pikiran dan perasaan nyata, dengan demikian akan membangkitkan kepercayaan dari orang lain padanya melalui keterbukaan tersebut. (3) *Balanced processing*. Pemrosesan yang seimbang merupakan perilaku utama yang menunjukkan bahwa mereka menganalisis semua data secara relevan dan secara objektif sebelum mengambil sebuah keputusan. Pemimpin juga meminta pandangan orang lain, serta menerima masukan dan kritik dari orang lain yang menentang pendapatnya. (4) *Internalized moral perspective*. Internalisasi perspektif moral merupakan kemampuan untuk mengontrol dirinya sendiri. Pengaturan diri ini sesuai dengan nilai-nilai moral yang terinternalisasi dan tidak terintegrasi sesuai dengan moral suatu kelompok, masyarakat dan organisasi.

Dari penelitian terdahulu dibuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara *authentic leadership* dengan *work engagement* (Álvarez et al., 2019). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian [Oh et al. \(2018\)](#) terdapat hubungan positif dari *authentic leadership* pada *core values* dan *work engagement* dan pada penelitian [Miao et al \(2018\)](#) mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara *emotional intelligence* dan *authentic leadership*.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan *authentic leadership* (X2) terhadap *work engagement* (Y) saat pandemic COVID-19 pada tenaga kesehatan di kota Jakarta Barat.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan *authentic leadership* (X2) terhadap *digital quotient* (X1) saat pandemic COVID-19 pada tenaga kesehatan di kota Jakarta Barat.

2.4. Perceived Organizational Support

Perceived organizational support (POS) merupakan keyakinan karyawan mengenai bagaimana organisasi dapat menghargai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraannya. *Perceived organizational support* mengarah pada pandangan karyawan tentang sejauh mana organisasi dapat memberi dukungan, menilai kontribusi dan peduli pada kesejahteraannya ([Eisenberger, 2001](#)). Menurut [Rhoades dan Eisenberger \(2001\)](#) mengatakan *perceived organizational support* adalah dukungan yang diberikan oleh organisasi yang dinilai melalui keyakinan tentang sejauh mana organisasi dapat memperhatikan kesejahteraannya, menilai kontribusi, memperhatikan kehidupan, mendengarkan keluhan, mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil. Terdapat tiga dimensi *perceived organizational support* (POS) yang dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yaitu *fairness, supervisor support, organization reward and job condition* ([Waileruny, 2014](#)). Menurut [Eisenberger et al. \(2001\)](#) menyatakan bahwa variabel *perceived organizational support* dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti (1). Perusahaan dapat menghargai kontribusi karyawan, (2) Organisasi cukup memberikan pengakuan kerja ekstra yang telah dilakukan oleh karyawannya, (3) Organisasi akan memberikan bantuan jika karyawan menghadapi kesulitan, (4) Organisasi akan menunjukkan prestasi karyawan terhadap karyawan yang lain, (5) Organisasi akan menanggapi jika karyawan memiliki keluhan, (6) Organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawan, (7) Organisasi lebih memberikan perhatian kepada karyawan yang bekerja dengan baik.

Dari penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *work engagement* oleh [Imran et al. \(2020\)](#) dan didukung oleh penelitian lain yang juga memiliki pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *work engagement* ([Stefanidis dan Strogilos, 2021](#)). Hasil penelitian [Bilgetürk dan Baykal \(2021\)](#) juga menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *authentic leadership* dan penelitian [Vermeulen dan Scheepers \(2020\)](#) yang juga menunjukkan pengaruh yang kuat pada *perceived organizational support* dan *authentic leadership*.

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan *perceived organizational support* (X3) terhadap *work engagement* (Y) saat pandemic COVID-19 pada tenaga kesehatan di kota Jakarta Barat.

H5: Terdapat pengaruh yang signifikan *perceived organizational support* (X3) terhadap *digital quotient* (X1) saat pandemic COVID-19 pada tenaga kesehatan di kota Jakarta Barat.

H6: Terdapat pengaruh yang signifikan *perceived organizational support* (X3) terhadap *authentic leadership* (X2) saat pandemic COVID-19 pada tenaga kesehatan di kota Jakarta Barat.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif arti dari kuantitatif ialah penelitian yang didasarkan oleh filsafat positivism, metode ini dipakai dalam melakukan riset sebuah populasi maupun sampel tersebut, untuk mengambil sampel umumnya dilakukan dengan cara acak, instrument pada penelitian dapat digunakan dalam mengumpulkan data, analisis data dengan sifat kuantitatif memiliki tujuan agar dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan ([Sugiyono, 2017](#)). Menurut [Sugiyono \(2017\)](#) data yang ditarik dari sebuah populasi merupakan metode penelitian survei yang dilakukan baik pada populasi yang besar ataupun kecil.

Cross sectional merupakan *time horizon* yang dipakai pada penelitian ini, dimana pengumpulan data yang dilakukan hanya satu kali dalam periode, serta dapat menggunakan hasil untuk beberapa hari, minggu ataupun bulan untuk dapat menjawab pertanyaan di penelitian yang dilakukan (Sekaran & Bougie, 2016). Pada penelitian ini terbagi menjadi dua (Sekaran dan Bougie, 2016) yaitu sumber data primer dimana data yang dikumpulkan dilakukan secara langsung yang memiliki tujuan untuk melihat spesifik penelitian dan sumber data sekunder berarti sebuah data yang sudah dikumpulkan dengan studi pustaka untuk mengetahui tujuan lain dari penelitian ini. Contoh sumber data sekunder seperti publikasi pemerintah, *statistical bulletin*, *publish or unpublish information* yang ada baik di dalam ataupun di luar organisasi, internet, dan situs web perusahaan.

3.1. Teknik Pengambilan Sampel

Besarnya sampel penelitian ini ditentukan dengan tabel krecjie yang didasarkan dengan kesalahan 0,05 atau 5%. Sehingga jumlah sampel yang didapatkan memiliki tingkat kepercayaan 95% dari populasi. Lihat pada tabel bahwa berapa banyak sampel yang harus dilihat dari populasi sudah cukup (Krecjie dan Morgan, 1970).

Tabel 1. Krecjie dan Morgan

Populasi (N)	Sampel (S)	Populasi (N)	Sampel (S)	Populasi (N)	Sampel (S)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
24	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	180	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379

180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

Sumber: [Krecjie dan Morgan \(1970\)](#)

Pada table 1 dengan jumlah populasi 3337, maka jumlah populasi yang dilihat yang mendekati angka 3337 yaitu 3500 dengan jumlah sampel 346 responden. Setelah menyebar kuesioner, peneliti berhasil mendapatkan sebanyak 391 responden.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan Google Form untuk tempat menyebarkan kuesioner dan diukur menggunakan *likert scale* untuk mempermudah dalam pengolahan data. Penelitian ini memberikan nilai 1-5, dimana poin 1 (satu) “Tidak Pernah” adalah nilai terendah dan poin 5 (lima) “Selalu” adalah nilai tertinggi. Peneliti mendapatkan sebanyak 391 responden setelah menyebar kuesioner.

3.3. Metode Analisis Data

Software SPSS 25 merupakan aplikasi yang digunakan dalam metode penelitian ini, tujuannya agar mempermudah. Metode yang dipakai sebagai berikut:

- Statistik Deskriptif
Menurut [Sugiyono \(2017\)](#) statistik deskriptif merupakan cara menganalisis data dengan mendeskripsikan maupun menggambarkan data yang terkumpul dengan adanya tanpa memiliki maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi atau umum.
- Uji Validitas
[Ghozali \(2018\)](#) mengatakan hasil penelitian dinyatakan valid ketika pernyataan kuesioner dapat menerangkan sesuatu dimana hasil dari penelitian bisa mengukur yang diukur oleh peneliti. Penulis memakai *Pearson Correlation* dengan total skor variabel dengan signifikansi 5%.
Dasar Pengambilan Keputusan:
 - ❖ Jika nilai $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan valid.
 - ❖ Jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka hipotesis ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan tidak valid
- Uji Reliabilitas
Reliabilitas merupakan alat untuk menghitung indikator dari variabel pada kuesioner ([Ghozali, 2018](#)). Dasar Pengambilan Keputusan:
 - ❖ Jika nilai $Roc \geq 0,6$, maka hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan reliabel.
 - ❖ Jika nilai $Roc < 0,6$, maka hipotesis ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan tidak reliabel.
- Uji Korelasi
Analisis korelasi merupakan kumpulan dari berbagai teknik dalam menghitung hubungan antara dua variabel ([Lind et al., 2012](#)). Besar nilai koefisien korelasi memiliki nilai antara +1 sampai -1. ada di interpretasi 0, maka masuk kategori tidak ada korelasi antara dua variabel. Jika ada di interpretasi $>0 - 0,25$, maka masuk kategori korelasi sangat lemah; $>0,25 - 0,5$, maka masuk kategori korelasi cukup. Jika ada di interpretasi $>0,5 - 0,75$, maka masuk kategori korelasi kuat. Jika ada di interpretasi $>0,75 - 0,99$, maka masuk kategori korelasi sangat kuat. Jika ada di interpretasi 1, maka masuk kategori korelasi sempurna.

- Uji Tabulasi Silang (Uji Z)
Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil pembelajaran dalam penelitian ini terdapat perbedaan atau tidak antara variabel dengan profil responden. Dengan keputusan apabila Z hitung < Z tabel, maka hipotesis diterima. Sehingga mendapatkan kesimpulan tidak ada perbedaan antara variabel dengan profil responden dan begitu pula sebaliknya.

- Uji Hipotesis (Regresi Berganda)
Analisis regresi berganda ialah regresi yang digunakan untuk memperkirakan nilai variabel dependen yang didasarkan nilai dari dua variabel independent ataupun lebih.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

a = Konstanta regresi

b = Koefisien arah regresi

Y = Variabel terikat atau dependen

X_1, X_2 dan X_3 = Variabel bebas atau independen

Dengan pengambilan keputusan X_1, X_2 , dan X_3 berpengaruh terhadap Y jika b_1, b_2 , dan $b_3 \neq 0$

- Uji Hipotesis (Regresi Sederhana)
Analisis regresi sederhana adalah analisis regresi yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen. Persamaan regresi sederhana:

$$Y = a + bX$$

keterangan:

Y = Variabel dependen (variabel terikat)

X = Variabel independen (variabel bebas)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negatif)

Dasar Pengambilan Keputusan:

- ❖ Diterima jika nilai $\text{sig} \geq \alpha$ dan $T_{\text{hitung}} \leq T_{\text{tabel}}$, maka hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
 - ❖ Ditolak jika nilai nilai $\text{sig} < \alpha$ dan $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$, maka hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- Uji Koefisien Determinasi Koefisien determinasi merupakan nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen. Menurut [Ghozali \(2011\)](#) nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, sedangkan nilai yang kecil memiliki arti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya terbatas.
 - Uji T
Uji t memiliki tujuan untuk mengetahui sebesar apa pengaruh dari variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat ([Kuncoro, 2013](#)). Hasil uji t dengan t tabel akan dilakukan perbandingan yang menggunakan tingkat kesalahan 5% atau 0,05. Keputusan akan diterima jika nilai $\text{sig} < \alpha$ begitu juga sebaliknya. Jadi apabila H_0 diterima maka tidak terdapat pengaruh signifikan, begitu pula sebaliknya.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Profil Responden Penelitian

Tabel 2. Profil Responden Penelitian

Kategori	Jumlah Responden	Persentase	Kumulatif
Tahun Kelahiran			
1960-1969	4	1%	1%
1970-1979	10	3%	4%
1980-1989	20	5%	9%
1990-1999	294	75%	84%
>2000	63	16%	100%
Jenis Kelamin			
Wanita	262	67%	67%
Pria	129	33%	100%
Status Pernikahan			
Menikah	79	20%	20%
Belum Menikah	312	80%	100%
Golongan Darah			
A	73	19%	19%
B	87	22%	41%
AB	48	12%	53%
O	183	47%	100%
Tahun Mulai Kerja			
1 tahun - 3 tahun	260	66,50%	66,50%
3 tahun - 6 tahun	87	22,25%	88,75%
6 tahun - 10 tahun	27	6,91%	95,65%
>10 tahun	17	4,35%	100%
Kepribadian			
Introvert	200	51%	51%
Ekstrovert	191	49%	100%
Kebiasaan			
Tim bubur diaduk	189	48%	48%
Tim bubur tidak diaduk	145	37%	85%
Tim tidak suka makan bubur	57	15%	100%

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Untuk melakukan penelitian, mengumpulkan profil responden merupakan hal yang penting karena didalamnya terdapat indikator untuk mengukur *digital quotient*, *authentic leadership* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Dari tabel 2 diperoleh sebanyak 75% didominasi oleh responden yang lahir tahun 1990-1999 atau pada usia 22-31 tahun dengan wanita mendominasi sebanyak 67%. Status pernikahan didominasi dengan 80% belum menikah dengan golongan darah O mendominasi 47%. Tenaga kesehatan dengan lama bekerja kurang dari 3 tahun mendominasi dengan 66,5%, dilanjutkan dengan kepribadian introvert yang mendominasi 51% dan sisanya ekstrovert serta kebiasaan tim bubur diaduk mendominasi 48%. Hal ini untuk mengetahui tahun kelahiran, jenis kelamin, status pernikahan, golongan darah, lama bekerja, kepribadian dan kebiasaan makan bubur

karena penelitian terdahulu menyatakan perbedaan demografi tersebut berpengaruh dalam tingkat *work engagement*, *digital quotient*, *authentic leadership*, dan *perceived organizational support*.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel

Variabel / Dimensi / Item	Indikator	N	Validitas	Reliabilitas	Rata-Rata
Work Engagement				0,842	3,68
Physically Engaged					3,89
PE01	Selalu bersemangat di tempat kerja	391	0,795		3,97
PE02	Sanggup bekerja dalam waktu yang lama	391	0,582		3,72
PE03	Bekerja menjadikan tubuh semakin sehat	391	0,741		3,98
Intellectually Engaged					3,95
IE01	Kemampuan berpikir maju	391	0,761		3,94
IE02	Mendapatkan banyak ide kreatif	391	0,72		3,85
IE03	Fokus dan konsentrasi penuh	391	0,66		4,05
Emotionally Engaged					2,98
EE01	Bangga dengan pekerjaan	391	0,559		4,18
EE02	Berat untuk berganti pekerjaan	391	0,376		2,50
EE03	Tidak mengeluh ketika diberikan banyak kerjaan	391	0,105		2,26
Spiritually Engaged					3,89
SE01	Menemukan makna dalam kehidupan	391	0,503		3,91
SE02	Pekerjaan sebagai panggilan hidup	391	0,619		3,65
SE03	Kesempatan untuk dapat bermanfaat	391	0,668		4,06
SE04	Merasakan akan kehadiran Tuhan	391	0,666		3,93
Digital Quotient				0,754	3,77
Digital Identity					4,10
DI01	Menggunakan nama asli dalam profil media digital	391	0,534		4,15
DI02	Menggunakan foto asli dalam profil media digital	391	0,373		4,18
DI03	Berhenti berkomunikasi dengan orang yang berperilaku buruk di media digital	391	0,454		3,96
Digital Use					3,31
DU01	Tidak mengakses media digital saat jam kerja	391	0,21		3,16
DU03	Menggunakan media digital untuk bekerja dan mengembangkan diri	391	0,352		3,46

<i>Digital Safety</i>					3.56
DF01	Menghindari dan menghentikan komunikasi saat merasa terancam oleh pengguna media digital lainnya	391	0,53		3.58
DF02	Menghindari dan menghentikan komunikasi saat diintimidasi dengan kalimat atau gambar	391	0,544		3.43
DF03	Menghindari dan menghentikan komunikasi saat ada yang meminta informasi pribadi di media digital	391	0,684		3.67
<i>Digital Security</i>					3.96
DS01	Tidak mengakses konten memalukan dan situs porno	391	0,162		3.73
DS02	Mengabaikan orang mencurigakan yang terlihat mengancam keamanan media digital	391	0,621		3.82
DS03	Menggunakan kata sandi yang tidak diketahui oleh siapapun untuk melindungi keamanan media digital	391	0,503		4.34
<i>Digital Emotional Intelligence</i>					3.80
DE01	Menaruh simpati kepada orang lain saat mereka membagikan pesan sedih dengan membalas pesan untuk menghibur	391	0,619		3.83
DE02	Memberikan saran saat seseorang membagikan pesan meminta bantuan	391	0,481		3.75
DE03	Menggunakan media digital sebagai media mengungkapkan perasaan khawatir terhadap teman dan kolega	391	0,393		3.81
<i>Digital Communication</i>					3.77
DC01	Menyapa dan bertanya dengan bahasa yang sopan	391	0,202		3.82
DC02	Menggunakan media digital sebagai sarana untuk dapat bekerja dengan orang lain	391	0,516		3.96
DC03	Media digital menjadikan bekerja lebih efisien	391	0,459		3.53
<i>Digital Literacy</i>					3.71
DL01	Menggunakan media digital untuk mencari informasi di tempat kerja	391	0,562		3.98

DL02	Memilih sumber informasi yang dapat dipercaya dalam media digital	391	0,223		3.71
DL03	Informasi dari media digital meningkatkan efisiensi dalam bekerja	391	0,492		3.45
<i>Digital Rights</i>					3.92
DR01	Selalu merujuk pada pemilik atau sumber saat menggunakan karya orang lain	391	0,483		3.78
DR02	Tidak melanggar hak privasi dan undang-undang saat berbagi informasi di media digital	391	0,517		3.99
DR03	Memahami bahwa hal yang dikomunikasikan dalam media digital adalah tanggung jawab dalam bermasyarakat	391	0,594		4.00
<i>Authentic Leadership</i>					0,889
<i>Self-awareness</i>					3.63
SA01	Pemimpin dapat membuat daftar kelemahannya	391	0,485		3.48
SA02	Pemimpin dapat membuat daftar kekuatannya	391	0,588		3.76
SA03	Pemimpin mencari <i>feedback</i> untuk memahami pribadi dirinya	391	0,661		3.65
<i>Relational Transparency</i>					3.74
RT02	Orang lain mengetahui dimana pemimpin akan berpihak saat terjadi masalah tertentu	391	0,662		3.73
RT03	Pemimpin dapat mencerminkan nilai dalam tindakannya	391	0,747		3.75
<i>Balanced Processing</i>					3.77
BR01	Pemimpin mencari pendapat lain sebelum mengambil keputusan	391	0,788		3.77
BR02	Pemimpin tidak memaksakan sudut pandangnya dengan mengorbankan orang lain	391	0,765		3.67
BR03	Pemimpin mendengarkan pendapat dari orang yang tidak setuju dengannya	391	0,771		3.88
<i>Internalized Moral Perspective</i>					3.69
IM01	Pemimpin dapat berbagi perasaannya dengan lainnya	391	0,612		3.67
IM02	Pemimpin jarang menyalahkan di depan orang lain	391	0,666		3.51

IM03	Pemimpin menunjukkan kepribadian yang sebenarnya kepada lainnya	391	0,609		3.88
Perceived Organizational Support				0,917	3.86
Fairness					3.79
FD01	Memiliki prosedur yang adil bagi setiap karyawan	391	0,728		3.86
FD02	Memiliki komunikasi yang terbuka bagi penempatan karyawan	391	0,673		3.64
FD03	Memberikan kesempatan untuk berkembang bagi setiap karyawan	391	0,76		3.86
Supervisor Support					3.92
SS01	Tidak mengabaikan keluhan karyawan	391	0,654		3.86
SS02	Menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan	391	0,753		3.91
SS03	Menghargai upaya ekstra dari karyawan	391	0,731		3.94
SS04	Bangga terhadap keberhasilan karyawan	391	0,691		3.98
Organization Reward dan Job Condition					3.88
OJ01	Menghargai kontribusi karyawan bagi organisasi	391	0,779		3.92
OJ02	Peduli tentang pembayaran yang diterima setiap karyawan	391	0,73		3.83
OJ03	Memberikan kesempatan untuk setiap jenjang karir.	391	0,749		3.81
OJ04	Menyediakan keamanan bagi karyawan dalam bekerja	391	0,752		3.94
OJ05	Menyediakan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan	391	0,669		3.90

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

- **Validitas dan Reliabilitas**

Dapat dilihat pada tabel 3 hasil validitas pada butir pertanyaan variabel *work engagement*, *digital quotient*, *authentic leadership* dan *perceived organizational support* memiliki nilai R hitung > R tabel (0,1), sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan pada *work engagement*, *digital quotient*, *authentic leadership* dan *perceived organizational support* merupakan valid. Dari hasil reliabilitas didapatkan hasil bahwa semua variabel *work engagement*, *digital quotient*, *authentic leadership* dan *perceived organizational support* memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6, yang bisa disimpulkan bahwa variabel *work engagement*, *digital quotient*, *authentic leadership* dan *perceived organizational support* reliabel.

- *Variabel Work Engagement*

Ketika mengetahui tingkat *work engagement* tenaga kesehatan, ketertarikan kerja pada tenaga kesehatan harus bisa ditingkatkan oleh perusahaan. Hal ini dapat diketahui dengan melihat kurangnya rasa terikat secara emosional saat menjalankan pekerjaannya merasa ingin pindah pekerjaan dan merasa lelah dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan tabel 3 diketahui hasil bahwa tenaga kesehatan memiliki tingkat *work engagement* yang masuk kategori tinggi dengan nilai 3,68. Seluruh dimensi variabel *work engagement* termasuk kedalam kategori tinggi dengan nilai *physical engaged* (3,89), *intellectually engaged* (3,95), *emotionally engaged* (2,98) dan *spiritually engaged* (3,89). EE01 (bangga dengan pekerjaan) dengan rata-rata (4,18) dan masuk kategori tinggi merupakan indikator dengan jawaban yang paling tinggi. Hal ini membuktikan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja di Jakarta Barat menganggap pekerjaan mereka telah menjadi kebanggaan dan kepentingan untuk bekerja dengan maksimal. EE03 (tidak mengeluh saat diberikan banyak pekerjaan) merupakan indikator dengan rata-rata respon yang paling rendah (2,26) serta masuk ke kategori rendah.

- *Variabel Digital Quotient*

Diketuinya tingkat *digital quotient* tenaga kesehatan, perusahaan diharapkan dapat mengarahkan penguasaan serta penggunaan kecerdasan digital. Hal tersebut dilakukan agar tenaga kesehatan dapat memanfaatkannya dengan baik dan agar dapat menghindari kejahatan digital seperti peretasan, hingga tersebarnya informasi pribadi.

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil tingkat nilai *digital quotient* tenaga kesehatan (3,77) dan masuk kategori tinggi. Nilai untuk setiap dimensi *digital quotient* termasuk dalam kategori tinggi dengan tingkat nilai *digital identity* (4,10), *digital use* (3,31), *digital safety* (3,56), *digital security* (3,96), *digital emotional intelligence* (3,80), *digital communication* (3,77), *digital literacy* (3,71) dan *digital rights* (3,92). DS03 (menggunakan kata sandi) memiliki nilai (4,34) yang menjadikannya indikator dengan rata-rata respon jawaban yang paling tinggi juga masuk kategori sangat tinggi. Sehingga ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja di Jakarta Barat menganggap bahwa menggunakan kata sandi di *social media* sangatlah penting untuk menjaga keamanan informasi. Indikator DU01 (tidak mengakses media digital saat jam kerja) masuk dalam kategori sedang dengan menjadi nilai rata-rata (3,16).

- *Variabel Authentic Leadership*

Ketika mendapatkan tingkat *authentic leadership* tenaga kesehatan, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kualitas pemimpin yang dapat mendengarkan pendapat orang lain. Hal tersebut dilakukan agar tenaga kesehatan dapat bekerja dengan performa kinerja yang optimal. Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil tenaga kesehatan memiliki tingkat *authentic leadership* senilai (3,71) yang termasuk dalam kategori tinggi. Jika melihat dimensi *authentic leadership* memiliki tingkat *self-awareness* (3,63), *relational transparency* (3,74), *balance processing* (3,77) dan *internalized moral perspective* (3,69) yang masuk dalam kategori tinggi. Indikator dengan rata-rata respon jawaban paling tinggi yaitu BR03 (pemimpin mendengarkan pendapat dari orang yang tidak setuju dengannya) dan IM03 (Pemimpin menunjukkan kepribadian yang sebenarnya kepada lainnya) dengan skor yang sama sebesar (3,88) masuk kategori tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja di Jakarta Barat menganggap bahwa pemimpin yang mendengarkan pendapat orang lain dan menjadi dirinya sendiri merupakan pemimpin yang dibutuhkan dalam bekerja. SA01 (Pemimpin dapat membuat daftar kelemahannya) merupakan indikator dengan rata-rata yang rendah diantara yang lainnya (3,48) namun tetap masuk dalam kategori tinggi.

- *Variabel Perceived Organizational Support*

Dengan melihat tingkat *perceived organizational support* tenaga kesehatan, perusahaan diharapkan dapat menghargai dan merasa bangga atas kerja keras serta keberhasilan tenaga kesehatan. Hal tersebut dilakukan agar tenaga kesehatan dapat meningkatkan performa kinerja demi kesuksesan bersama. Berdasarkan tabel 3 hasil bahwa tenaga kesehatan yang bekerja di Jakarta Barat memiliki nilai tingkat *perceived organizational support* (3,86) masuk ke kategori tinggi dan apabila melihat per dimensi

variabel *perceived organizational support* mempunyai tingkat *fairness* (3,79), *supervisor support* (3,92) dan *organization reward and job condition* (3,88) yang masuk dalam kategori tinggi. SS04 (bangga terhadap keberhasilan karyawan) menjadi indikator dengan rata-rata yang paling tinggi (3,98) sehingga termasuk kategori tinggi. Dalam hal ini mengungkapkan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja di Jakarta Barat memiliki pandangan bahwa keberhasilan karyawan dipengaruhi oleh dukungan perusahaan. FD02 (memiliki komunikasi yang terbuka bagi penempatan karyawan) menjadi indikator dengan rata-rata respon jawaban yang paling rendah diantara lainnya (3,64) namun masuk dalam kategori tinggi.

4.3. Uji Tabulasi Silang

- Berdasarkan Tahun Lahir

Tabel 4. Hasil Tabulasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin

Tahun Lahir	Jumlah	Mean	Std.Deviation	Zhitung	Ztabel	Kesimpulan
<1890	34	4.07	0.45	4.94	1.96	Signifikan
1890-2002	357	3.66	0.58			

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan table 4 hasil tabulasi silang pada variabel *work engagement* untuk tahun lahir didapatkan Z hitung (4,94) > Z tabel (1,96) dan mendapatkan kesimpulan bahwa Ho ditolak, maka *work engagement* tenaga kesehatan berdasarkan tahun lahir ada perbedaan.

- Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5. Tabulasi Silang Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Mean	Std.Deviation	Zhitung	Ztabel	Kesimpulan
Wanita	262	3,69	0,57	-0,16	1,96	Tidak Signifikan
Pria	129	3,70	0,60			

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan table 5 hasil tabulasi silang pada variabel *work engagement* untuk jenis kelamin Z hitung mendapatkan nilai -0,16 < Z tabel dengan nilai 1,96. Sehingga Ho diterima, maka *work engagement* tenaga kesehatan berdasarkan jenis kelamin tidak ada perbedaan.

- Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 6. Tabulasi Silang Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Mean	Std.Deviation	Zhitung	Ztabel	Kesimpulan
Menikah	79	3.84	0.66	2.22	1.96	Signifikan
Belum Menikah	312	3.66	0.56			

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan table 6 hasil tabulasi silang pada variabel *work engagement* untuk status pernikahan didapatkan Z hitung sebanyak 2,22 > Z tabel sebesar 1,96. Sehingga bisa mendapatkan kesimpulan Ho ditolak, maka *work engagement* tenaga kesehatan berdasarkan status pernikahan ada perbedaan.

- Berdasarkan Golongan Darah

Tabel 7. Tabulasi Silang Berdasarkan Golongan Darah

Golongan Darah	Jumlah	Mean	Std.Deviation	Zhitung	Ztabel	Kesimpulan
Golongan Darah O	183	3.79	0.56	3.28	1.96	Signifikan
Non Golongan Darah O	208	3.6	0.59			

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 7 hasil tabulasi silang pada variabel *work engagement* untuk golongan darah nilai Z hitung (3,28) > nilai Z tabel (1,96). Maka Ho ditolak, sehingga *work engagement* tenaga kesehatan berdasarkan golongan darah ada perbedaan.

- Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 8 Tabulasi Silang Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Mean	Std.Deviation	Zhitung	Ztabel	Kesimpulan
1 Tahun - 10 Tahun	368	3.69	0.58	-0.44	1.96	Tidak Signifikan
> 10 Tahun	23	3.75	0.64			

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 8 hasil tabulasi silang pada variabel *work engagement* untuk lama bekerja memiliki Z hitung sebesar -0,44 < Z tabel sebesar 1,96. Sehingga Ho diterima, maka *work engagement* tenaga kesehatan berdasarkan lama bekerja tidak ada perbedaan.

- Berdasarkan Beda Kepribadian

Tabel 9. Tabulasi Silang Berdasarkan Kepribadian

Kepribadian	Jumlah	Mean	Std.Deviation	Zhitung	Ztabel	Kesimpulan
Introvert	200	3.63	0.35	-2.24	1.96	Tidak Signifikan
Ekstrovert	191	3.76	0.31			

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 9 hasil tabulasi silang pada variabel *work engagement* untuk kepribadian Z hitung dengan nilai -2,24 < Z tabel sejumlah 1,96. Dapat disimpulkan Ho diterima, maka *work engagement* tenaga kesehatan berdasarkan kepribadian tidak ada perbedaan.

- Berdasarkan Kebiasaan Makan Bubur

Tabel 10. Tabulasi Silang Berdasarkan Kebiasaan Makan Bubur

Kebiasaan Makan Bubur	Jumlah	Mean	Std.Deviation	Zhitung	Ztabel	Kesimpulan
Tim Bubur Diaduk	189	3.64	0.56	-1.72	1.96	Tidak Signifikan
Non-Tim Bubur Diaduk	202	3.74	0.6			

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 10 hasil tabulasi silang pada variabel *work engagement* untuk kebiasaan makan bubur memperoleh Z hitung (-1,72) < Z tabel (1,96), Ho diterima. Maka *work engagement* tenaga kesehatan berdasarkan kebiasaan makan bubur tidak ada perbedaan.

4.4. Uji Hipotesis

- Koefisien Determinasi

Tabel 11. Koefisien Determinasi 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	0.495	0.492	5.39257

- Predictors: (Constant), *Digital Quotient* (X1), *Authentic Leadership* (X2), *Perceived Organizational Support* (X3)

Dapat dilihat pada tabel jika nilai R Square dengan nilai 0,495 atau 49,5% *work engagement* bisa diuraikan melalui variabel bebas yaitu *digital quotient*, *authentic leadership* dan *perceived organizational support*. Sedangkan 50,5% sisanya diuraikan pada variabel lainnya.

Tabel 12. Koefisien Determinasi 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	0.375	0.372	9.32851

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

a. Predictors: (Constant), *Authentic Leadership* (X2), *Perceived Organizational Support* (X3)

Pada Tabel 12 didapatkan nilai R Square sebesar 0,375 atau sama dengan 37,5% *digital quotient* dapat diketahui melalui variabel bebasnya yaitu, *authentic leadership* dan *perceived organizational support*. Sementara 62,5% sisanya diketahui oleh variabel lainnya.

Tabel 13. Koefisien Determinasi 3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	0.619	0.618	4.79186

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

a. Predictors: (Constant), *Perceived Organizational Support* (X3)

Tabel 13 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,619 (61,9%) *authentic leadership* dapat dijelaskan melalui variabel bebasnya yaitu *perceived organizational support*. Sementara sisanya sebesar 38,1% dijelaskan oleh variabel lainnya.

- Uji T

Tabel 14. Hasil Uji T

Variabel Terikat	Variabel Bebas	T Hitung	Sig T	Keterangan
<i>Work Engagement</i> (Y)	<i>Digital Quotient</i> (X1)	9,053	0,000	Signifikan
<i>Work Engagement</i> (Y)	<i>Authentic Leadership</i> (X2)	2,244	0,025	Signifikan
<i>Work Engagement</i> (Y)	<i>Perceived Organizational Support</i> (X3)	4,284	0,000	Signifikan
<i>Digital Quotient</i> (X1)	<i>Authentic Leadership</i> (X2)	6,233	0,000	Signifikan
<i>Digital Quotient</i> (X1)	<i>Perceived Organizational Support</i> (X3)	3,685	0,000	Signifikan
<i>Authentic Leadership</i> (X2)	<i>Perceived Organizational Support</i> (X3)	25,144	0,000	Signifikan

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan keputusan pada uji T mendapatkan hasil, Adanya pengaruh signifikan antara *digital quotient* terhadap *work engagement*, terdapat pengaruh signifikan antara *authentic leadership* dengan *work engagement*, *perceived organizational support* dengan *work engagement* berpengaruh signifikan, ada pengaruh signifikan pada *authentic leadership* dan *digital quotient*, *perceived organizational support* dan *digital quotient* berpengaruh secara signifikan, serta terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* dengan *authentic leadership* dengan signifikan pada tenaga kesehatan di Jakarta Barat.

• *Regresi Linear Berganda*

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.628	2.094		4.119	0.000
	Digital Quotient (X1)	0.266	0.029	0.413	9.053	0.000
	Authentic Leadership (X2)	0.134	0.060	0.138	2.244	0.025
	Perceived Organizational Support (X3)	0.232	0.054	0.255	4.284	0.000

a. Dependent Variable: *Work Engagement (Y)*

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan table 15 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut: $Work\ engagement = 8,628 + 0,413 (digital\ quotient) + 0,138 (authentic\ leadership) + 0,255 (perceived\ organizational\ support)$. Jika *digital quotient*, *authentic leadership*, dan *perceived organizational support* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka *work engagement* akan mengalami kenaikan sebesar 0,806. Apabila *work engagement* penurunan sebesar 1 satuan, maka *work engagement* akan mengalami penurunan sebesar 0,806. Bila *digital quotient*, *authentic leadership*, dan *perceived organizational support* bernilai 0, maka variabel *work engagement* akan bernilai sebesar 8,628.

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.287	2.758		16.785	0.000
	Authentic Leadership (X2)	0.615	0.099	0.405	6.233	0.000
	Perceived Organizational Support (X3)	0.339	0.092	0.240	3.685	0.000

a. Dependent Variable: *Digital Quotient (X1)*

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan table 16 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut: $Digital\ quotient = 46,287 + 0,405 (authentic\ leadership) + 0,240 (perceived\ organizational\ support)$. Jika *authentic leadership* dan *perceived organizational support* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka *digital quotient* akan

mengalami kenaikan sebesar 0,645. Apabila *authentic leadership* dan *perceived organizational support* mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka *digital quotient* akan mengalami penurunan sebesar 0,645. Ketika *authentic leadership* dan *perceived organizational support* bernilai 0, maka *digital quotient* akan bernilai sebesar 46,287.

Tabel 17 Hasil Analisis Regresi Sederhana Persamaan 3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.721	1.375		4.888	0.000
	Perceived Organizational Support (X3)	0.733	0.029	0.787	25.144	0.000

a. Dependent Variable: *Authentic Leadership* (X2)

Sumber: Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan table 17 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut: $Authentic\ leadership = 6,721 + 0,787 (perceived\ organizational\ support)$. Saat *perceived organizational support* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka *authentic leadership* akan mengalami kenaikan sebesar 0,787. Apabila *perceived organizational support* mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka variabel *authentic leadership* akan mengalami penurunan sebesar 0,787. Maka *perceived organizational support* bernilai 0, maka *authentic leadership* akan bernilai sebesar 6,721.

4.5. Implikasi Hasil Penelitian

- *Implikasi Praktis*

Apabila tenaga kesehatan memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi maka tenaga kesehatan akan merasa terlekat dengan pekerjaannya karena mereka lebih termotivasi dan lebih fokus dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam kondisi tersebut juga akan meningkatkan performa kinerja yang lebih tinggi untuk mendorong pencapaian perusahaan. Dengan demikian, untuk dapat meningkatkan *work engagement* perusahaan dituntut untuk dapat memberikan perhatian dalam *digital quotient* tenaga kesehatan. *Digital quotient* membutuhkan perhatian dari perusahaan agar tenaga kesehatan dapat memanfaatkannya secara positif dan benar. Dalam dunia digital juga banyak terjadi kejahatan seperti peretasan, pencurian data pribadi, pelanggaran privasi hingga penyebaran informasi palsu yang tidak faktual. Perhatian tersebut juga dilakukan untuk menekan dampak negatif yang dapat mengarah kepada penggunaan media digital yang berlebihan saat jam kerja yang dapat mengganggu konsentrasi dan performa kinerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa *digital quotient* tenaga kesehatan di Jakarta Barat telah memiliki nilai yang tinggi namun masih ada bagian yang dapat diperhatikan agar dapat meningkatkan *work engagement*. Perhatian yang diberikan kepada tenaga kesehatan di Jakarta Barat juga tidak lepas dari tingkat *authentic leadership* dari perusahaan yang tinggi. Pemimpin yang dapat mendengarkan pendapat orang lain merupakan pemimpin yang turut berperan dalam performa kinerja tenaga kesehatan. Selain *authentic leadership*, berdasarkan dari hasil penelitian *perceived organizational support* juga memiliki tingkat yang tinggi. Dengan mendapatkan dukungan dari perusahaan seperti menghargai dan merasa bangga dengan kesuksesan tenaga kesehatan dapat membawa dampak yang besar dalam mencapai kesuksesan bersama.

- *Implikasi Teoritis*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *digital quotient*, *authentic leadership* dan *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada tenaga kesehatan di Jakarta Barat sehingga perusahaan harus dapat mempertahankannya. Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dengan SPSS dapat diketahui bahwa *digital quotient* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hal juga sesuai dengan penelitian [Fitaloka et al. \(2020\)](#) dengan judul “*Leadership Agility and Digital Quotient Influence on Employee Engagement: A Case of PT X and Pinrumah.com*” yang menyatakan bahwa *digital quotient* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian memiliki nilai sig *digital quotient* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga menyimpulkan *digital quotient* memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh [Prahara et al \(2020\)](#) dengan judul “*The Millennials: Adversity Intelligence and Work Engagement*” yang menyatakan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *adversity intelligence* dan *work engagement* pada karyawan milenial yang tinggal di Yogyakarta. Pada penelitian tersebut memiliki nilai (R) sebesar 0,820 ($p < 0,01$).

Hasil penelitian *authentic leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Penelitian [Samsudin et al. \(2020\)](#) dengan judul “*Authentic Leadership, Work Engagement and Performance: Looking into a Healthcare Faith-Based Organization*” menyatakan *authentic leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*. Karena pada penelitian tersebut, t hitung memiliki skor 7,375 yang lebih besar dari 1,96 atau sig $0,00 < 0,05$. Kemudian di hasil penelitian [Plessis dan Boshoff \(2018\)](#) yang berjudul “*The role of psychological capital in the relationship between authentic leadership and work engagement.*” menyimpulkan bahwa *authentic leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* dimana hasil penelitian tersebut t hitung 2,467 yang lebih kecil dari 3,410 atau sig 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Pada penelitian Álvarez et al. (2019) yang berjudul “*Authentic leadership and its relationships with work engagement and organizational citizenship behaviors in military units: The role of identification as a mediating variable*” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dengan *work engagement* dengan koefisien determinasi 0,19 dan ($p < 0,01$) atau nilai alpha yang lebih kecil nilai 0,01.

Hasil penelitian yang diolah oleh SPSS didapatkan hasil bahwa *authentic leadership* berpengaruh signifikan terhadap *digital quotient*. Pada penelitian [Miao et al \(2018\)](#) berjudul “*Emotional intelligence and authentic leadership: a meta-analysis*” mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara *emotional intelligence* dan *authentic leadership* dengan nilai interval kepercayaan sebesar 95% berkisar antara 0,35 hingga 0,64 dan ini tidak termasuk nol (0).

Penelitian yang diolah dengan SPSS mendapatkan hasil dengan kesimpulan bahwa *perceived organizational support* menunjukkan pengaruh yang signifikan kepada *work engagement*. Penelitian [Stefanidis dan Strogilos \(2021\)](#) dengan judul “*Perceived organizational support and work engagement of employees with children with disabilities*” memiliki hasil *supervisor’s support* berpengaruh signifikan dengan *work engagement* dengan hasil penelitian tersebut memiliki nilai sig yang lebih kecil dari 0,01. Begitu juga dengan penelitian [Imran et al \(2020\)](#) “*Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing*” memberikan hasil jika *perceived organizational support* dengan *work engagement* berpengaruh dengan beta 0,27 dan alpha lebih kecil dari 0,001 ($p < 0,001$).

Sesuai dengan hasil penelitian *perceived organizational support* berpengaruh signifikan kepada *authentic leadership*. Hasil penelitian [Bilgetürk dan Baykal \(2021\)](#) dengan judul “*How does Perceived Organizational Support Affect Psychological Capital? The Mediating Role of Authentic Leadership*” juga menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *authentic leadership*. Penelitian tersebut menyatakan kekuatan hubungan yang diperkirakan 0,892 dan menunjukkan hubungan signifikan yang kuat pada tingkat 0,001. Untuk setiap kenaikan *authentic leadership* pada standar deviasi 1 maka *perceived organizational support* akan meningkat pada nilai 0,892. Begitu juga dengan penelitian [Vermeulen dan Scheepers \(2020\)](#) berjudul “*Mediating effect of perceived organizational support on authentic leadership and work engagement*” mengasilmkan estimasi nilai 0,89207 menunjukkan pengaruh yang kuat pada *perceived organizational support* dan *authentic*

leadership pada tingkat nilai signifikansi tingkat.

Hasil penelitian yang telah diolah menggunakan SPSS mendapatkan hasil bahwa *perceived organizational support* dan *digital quotient* memiliki pengaruh. Penelitian [Rasouli et al \(2019\)](#) dengan judul “*Investigating the Relationship between Work-Family Conflict (WFC) and Organizational Intelligence with the Mediating Role of Perceived Organizational Support and Job Performance of Nurses in Golestan Hospital of Ahvaz City, Khuzestan, Iran*” mendukung hasil penelitian dengan beta sebesar 0,289 dan nilai alpha sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *organizational intelligence* and *perceived organizational support*.

5. Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap tenaga kesehatan di Jakarta Barat bisa mendapatkan kesimpulan bahwa (1) *digital quotient* terhadap *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat, pengaruh yang terjadi adalah searah atau positif. Apabila *digital quotient* naik maka *work engagement* akan naik. (2) Pengaruh antara *authentic leadership* terhadap *work engagement* merupakan signifikan dan kuat, pengaruh yang terjadi yaitu searah atau positif. Apabila *authentic leadership* pemimpin di Jakarta Barat baik maka *work engagement* akan naik. (3) Terdapat hubungan antara *authentic leadership* terhadap *digital quotient* secara signifikan dan kuat, pengaruh yang terjadi adalah searah atau positif. Jika *authentic leadership* pemimpin di Jakarta Barat baik maka *digital quotient* akan naik. (4) *Perceived organizational support* terhadap *work engagement* yaitu signifikan dan kuat, pengaruh yang terjadi ialah searah atau positif. Jika *perceived organizational support* di Jakarta Barat baik maka *work engagement* akan naik. (5) Terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *digital quotient* yaitu signifikan dan kuat, pengaruh yang terjadi adalah searah atau positif. Apabila *perceived organizational support* pemimpin di Jakarta Barat baik maka *digital quotient* akan naik. (6) Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *digital quotient* memiliki hasil signifikan dan kuat, pengaruh yang terjadi merupakan searah atau positif. Apabila *perceived organizational support* pemimpin di Jakarta Barat baik maka *digital quotient* akan naik.

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka saran yang bisa disampaikan untuk tenaga kesehatan di Jakarta Barat (1) Pada *work engagement* mendapatkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa poin paling rendah ada pada pernyataan emosional dengan banyaknya pekerjaan membuat lelah. Meskipun tenaga kesehatan di Jakarta Barat merasa lelah, mereka bangga dengan pekerjaannya. Maka dari itu hendaknya tenaga kesehatan tetap mempertahankan rasa bangga terhadap pekerjaannya meskipun melelahkan. (2) hasil penelitian tentang *digital quotient* menunjukkan bahwa tenaga kesehatan selalu memakai *password* pada social media. Hal ini perlu dipertahankan karena untuk menjaga keamanan social media agar terhindar dari peretasan, penipuan dan hal yang tidak diinginkan. (3) hasil penelitian tentang *authentic leadership* menunjukkan bahwa tenaga kesehatan memiliki pemimpin yang dapat mendengarkan pendapat orang lain dan menjadi dirinya sendiri. Hal ini harus dipertahankan agar tenaga kesehatan selalu positif dalam menjalankan pekerjaannya. (4) hasil penelitian tentang *perceived organizational support* menunjukkan bahwa dukungan dan rasa bangga terhadap tenaga kesehatan dari perusahaan berperan penting dalam kesuksesan mereka. Maka dari itu perusahaan perlu mempertahankan perhatiannya kepada tenaga kesehatan agar mereka dapat mencapai kesuksesan.

Limitasi dan Studi Lanjutan

Penelitian dibatasi oleh variabel *work engagement*, *digital quotient*, *authentic leadership*, dan *perceived organizational support*. Objek penelitian juga dibatasi oleh tenaga kesehatan yang bekerja di Jakarta Barat selama masa pandemi COVID - 19. Penulis mengalami sedikit hambatan dikarenakan masih terbatasnya literasi mengenai *digital quotient*, dan dalam mengumpulkan data responden namun peneliti dapat menyelesaikan pengumpulan data responden dan juga menyelesaikan penelitian. Di tengah pandemi ini memaksa tenaga kesehatan untuk tetap membantu saudara/i kita di Rumah Sakit, sehingga mempengaruhi jawaban atas *perceived organizational support* karena mereka dituntut untuk lebih menjaga perlindungan diri dan lebih termotivasi saat kerja karena merasa diperhatikan selama masa pandemi. Untuk kedepan penulis akan meninjau faktor lainnya untuk diteliti dengan kemungkinan

memiliki pengaruh terhadap work engagement dan wilayah penelitian akan dikembangkan menjadi lebih luas.

Ucapan Terima Kasih

Penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa, orang tua penulis yang memberikan dukungan finansial dan non-finansial, Pak Nopriadi Saputra sebagai dosen pembimbing, teman-teman penulis, dan Universitas Bina Nusantara yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, yang membuat penulis dapat menyelesaikan penelitian ini hingga selesai.

Referensi

- Alavi, S. B., & Gill, C. (2017). Leading Change Authentically: How Authentic Leaders Influence Follower Responses to Complex Change. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 24(2), 157–171. <https://doi.org/10.1177/1548051816664681>
- Bartlett-Bragg, A. (2017). Digital Capabilities: Where People and Technology Intersect. *EDULEARN17 Proceedings*, 1(July), 14–21. <https://doi.org/10.21125/edulearn.2017.1004>
- Bilgetürk, M., & Baykal, E. (2021). How does perceived organizational support affect psychological capital? The mediating role of authentic leadership. *Organizacija*, 54(1).
- Caza, A., & Jackson, B. (2011). Authentic leadership. *The SAGE handbook of leadership*, 352-364.
- Datta, B., & Gupta, V. (2015). Assessing the Effectiveness of Authentic Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 9(1).
- du Plessis, M., & Boshoff, A. B. (2018). Authentic leadership, followership, and psychological capital as antecedents of work engagement. *Journal of Psychology in Africa*, 28(1), 26–32. <https://doi.org/10.1080/14330237.2018.1438832>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of POS. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 86, Issue 1, pp. 42–51).
- Fitaloka, R., Sugarai, B., Arung Perkasa, A. R., & Saputra, N. (2020). Leadership Agility and Digital Quotient Influence on Employee Engagement: between PT.X and PINRUMAH.COM. *The Winners*, 21(2), 113–117. <https://doi.org/10.21512/tw.v21i2.6768>
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hakanen, J. J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2019). Who is Engaged at Work?: A Large-Scale Study in 30 European Countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(5), 373–381. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001528>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82.
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2017). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*, 2(2), 38-45.
- Kompas. (2021). *Kasus Covid-19 di Jakarta Barat Melonjak Dua Kali Lipat 2 Pekan Terakhir*. Diakses pada 22 Januari 2021, dari <https://megapolitan.kompas.com/read/2021/01/20/12085381/kasus-covid-19-di-jakarta-barat-melonjak-dua-kali-lipat-2-pekan-terakhir>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga: Jakarta.
- KawalCovid. (2021). *Kawal informasi seputar COVID-19 secara tepat dan akurat*. Diakses pada 22 Januari 2021, dari <https://kawalcovid19.id/>
- Joo, B. K., & Jo, S. J. (2017). The effects of perceived authentic leadership and core self-evaluations on organizational citizenship behavior. *Leadership & Organization Development Journal*
- LaporCovid. (2021). *Tenaga Kesehatan Indonesia yang tercatat gugur melawan Covid-19*. Diakses pada 14 Maret 2021, dari <https://nakes.laporCovid19.org/>
- Lee, J. Y., Rocco, T. S., & Shuck, B. (2020). What Is a Resource: Toward a Taxonomy of Resources for Employee Engagement. *Human Resource Development Review*, 19(1), 5–38. <https://doi.org/10.1177/1534484319853100>

- Lind, Douglas A., Marchal, William G., Wathen, S. A. (2012). *Statistical Techniques in Business & Economics*.
- Macey, W. H., Schneider, B., & Barbera, K. M. (2009). *Employee Engagement: Competitive Advantage*. 20–23.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2018). *Emotional intelligence and authentic leadership: a meta-analysis*. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Murthy, R. K. (2017). Perceived organizational support and work engagement. *International Journal Applied Research*, 3(5), 738–740.
- Na-Nan, K., Roppleam, T., & Wongsuwan, N. (2019). Validation of a digital intelligence quotient questionnaire for employee of small and medium-sized Thai enterprises using exploratory and confirmatory factor analysis. *Kybernetes*.
- Oh, J., Cho, D., & Lim, D. H. (2018). Authentic leadership and work engagement: the mediating effect of practicing core values. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(2), 276–290. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2016-0030>
- Paat, Y. (2021). *DKI Jakarta Laporkan Kasus Aktif Covid-19 Tertinggi pada 14 Mei 2021*. Diakses pada 17 Mei 2021, dari <https://www.beritasatu.com/megapolitan/789841/covid19-di-jakarta-ini-25-kelurahan-dengan-kasus-tertinggi>
- PPNI. (2021). Perawat Manajer Berperan Dalam Peningkatan Pelayanan di RS. diakses pada 22 Januari 2021, dari <https://www.ppni-inna.org/index.php/public/information/news-detail/349>
- Prahara, S. A., Dewi, R. P., & Astuti, K. (2020). The millennials: Adversity intelligence and work engagement. *Journal of Psychology and Instruction*, 4(3), 71-76.
- Rahmadi, D. (2020). *Peran Tenaga Medis dan Media Sosial Dalam Memutus Rantai Penyebaran Covid-19*. Diakses pada 30 April 2021, dari <https://m.merdeka.com/peristiwa/peran-tenaga-medis-dan-media-sosial-dalam-memutus-rantai-penyebaran-covid-19.html>
- Ramadhan, A & Meirina, Z. (2020). *Kemenkes: Deteksi dini penyakit tidak menular cegah kematian COVID-19*. Diakses pada 26 November 2020, dari <https://www.antaraneews.com/berita/1772197/kemenkes-deteksi-dini-penyakit-tidak-menular-cegah-kematian-covid-19#mobile-src>
- Rasouli, N., Heidari, A., Naderi, F., & Marashian, F. S. (2019). Investigating the Relationship between Work-Family Conflict (WFC) and Organizational Intelligence with the Mediating Role of Perceived Organizational Support and Job Performance of Nurses in Golestan Hospital of Ahvaz City, Khuzestan, Iran. *Preventive Care in Nursing & Midwifery Journal*, 9(3), 1-9.
- Sahyaja, C., & Rao, S. (2018). New leadership in the digital era—a conceptual study on emotional dimensions in relation with intellectual dimensions. *International Journal of Civil Engineering and Technology*.–2018.–9 (1).–P, 738-747
- Samsudin, A., Saputra, N., & Abdinegoro, S. B. (2020). *Authentic Leadership, Work Engagement and Performance*. January. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201222.040le>
- Saputra, N., & Sasmoko, S. B. A. (2018). The holistic work engagement: A study In indonesia oil palm industry. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.9), 1-7.
- Schaufeli, W. B. (2013). *What is engagement? Employee Engagement in Theory and Practice*, 15–35. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2016. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 7th Edition. New Jersey: Wiley
- Simon, S. S. (2011). The Essentials of Employee Engagement in Organizations. *Journal of Contemporary Research in Management*, 6(1), 63–72. <http://search.proquest.com/docview/920826469?accountid=14620>
- Smulders, P. (2006). De bevlogenheid van werknemers gemeten [Assessing employee's work engagement]. *Hoofddorp: TNO-special september 2006*.
- Stefanidis, A., & Strogilos, V. (2021). Perceived organizational support and work engagement of employees with children with disabilities. *Personnel Review*, 50(1), 186–206. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2019-0057>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

- Theresia Waileruny, H. (2014). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon. *Agora*, 2(2), 1–9. <https://www.neliti.com/publications/35954/>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? *Leadership Quarterly*, 22(1), 121–131. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.011>
- Vermeulen, T., & Scheepers, C. B. (2020). Mediating effect of perceived organisational support on authentic leadership and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 12.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>.