

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI DAN PERAN KETERLIBATAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KOMITMEN
ORGANISASIONAL**
(STUDI PADA LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
PROVINSI JAWA TENGAH)

Christina Hendri Padmi Meilia
Program Pascasarjana Universitas Stikubank
e-mail : christina.hendri@yahoo.com

Widhy Setyowati
Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank
e-mail: widhisetyowati61@gmail.com

ABSTRACT

The performance of LPMP employees, especially the public servants, is not optimum and tends to decrease. This situation leads to poor organizational commitment and performances.

This is a case study conducted at LPMP Provinsi Jawa Tengah. The purposes of the study are to identify the influence of psychological capital, and employee engagement on the employee's performance. The mediating variable of this study is organizational commitment. Employing population technique, 135 public servants of LPMP are involved in the study. The instrument is examined through factor analysis, i.e. validity and reliability tests. To analyze the data the multiple linear regressions is used by employing determination coefficient model and F-test, and also conducting t-test to examine the hypothesis.

The analysis reveals the following results; psychological capital has positive significant influence on organizational commitment, and employee engagement influences positively and significantly towards organizational commitment, psychological capital and employee engagement affect on employee's performance positively and significantly, organizational commitment does not mediate on employee's performance. The most dominant variable influencing organizational commitment is employee engagement, and the most dominant variable affecting employee's performance is employee engagement.

Key words : *psychological capital, employee engagement, organizational commitment, employee's performance*

ABSTRAK

Kinerja pegawai di LPMP Jawa Tengah belum optimal ditandai dengan kecenderungan penurunan kerja pegawai, khususnya PNS. Hal ini sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai yang kurang maksimal sehingga kinerja menurun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal psikologi dan peran keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional (Studi pada LPMP Provinsi Jawa Tengah). Penelitian ini menggunakan tehnik sensus yaitu mengambil seluruh pegawai PNS untuk dijadikan responden sebanyak 135 orang. Uji instrumen dilakukan dengan menggunakan analisis faktor yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan uji model koefisien determinasi dan uji F dan dengan menggunakan uji t sebagai uji hipotesis.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa modal psikologi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, modal psikologi dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional tidak memediasi terhadap kinerja pegawai. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasional adalah keterlibatan karyawan, dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah keterlibatan karyawan.

Kata kunci : modal psikologi, keterlibatan karyawan, komitmen organisasional, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pegawai negeri mempunyai peranan yang penting sepanjang sejarahnya, maka kedudukan dan peranan pegawai negeri sangatlah menentukan karena pegawai negeri adalah aparatur negara yang menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan tergantung pada kesempurnaan aparatur negara. Setiap pegawai harus terlebih dahulu melaksanakan yang menjadi kewajibannya, setelah itu barulah hak-hak yang bersangkutan dengan pegawai negeri misal gaji, kenaikan pangkat, pensiun bisa dipenuhi untuk bisa melaksanakan kewajibannya secara baik karena hal ini akan berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Modal psikologi menurut Luthans, Youssef, & Avolio (2007) merupakan suatu konstruk yang menggambarkan potensi dan kapasitas psikologis positif yang dimiliki seseorang yang tersusun atas percaya diri (*self-efficacy*), optimisme (*optimism*) harapan (*hope*), dan ketahanan (*resiliency*). Organisasi dan individu penting untuk mempersiapkan diri dalam persaingan global yang ada. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh individu adalah dengan cara meningkatkan modal psikologi mereka. Modal psikologi ini merupakan aset atau modal yang telah ada pada tiap individu tersebut, aset yang dapat mengembangkan diri seseorang serta sikap yang dapat dilatih dan dimiliki semua orang. Hasil Penelitian Kustinah dan Fauzan (2013), membuktikan bahwa modal psikologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional, sedangkan menurut Naran (2013) modal psikologi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

Menurut Patterson (2009) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja karyawan adalah rasa keterikatan pegawai (*employee engagement*). *Employee engagement* atau rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya adalah hal yang sangat penting

bagi organisasi dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan (Triple Creek Associates, dalam Haerani dan Puruhan, 2013). *Employee engagement* pertama kali didefinisikan oleh Kahn (1990) yaitu sebagai upaya dari anggota organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan perannya di pekerjaan. Selanjutnya Schaufeli, dkk. (2002) mengemukakan bahwa karyawan yang *engaged* akan memiliki dedikasi kuat terhadap organisasi yang ditandai dengan adanya keterlibatan tinggi dalam usaha-usaha kemajuan organisasi. Karakteristik utama karyawan yang *engaged* adalah *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* adalah level energi dan resiliensi yang tinggi, adanya kemauan untuk investasi tenaga, presistensi dan tidak mudah lelah. *Dedication* adalah keterlibatan yang kuat ditandai dengan antusiasme, rasa bangga dan inspirasi serta *Absorption* adalah keadaan terjun total (*total immersion*) karyawan. Karakteristik utama karyawan yang *engaged*, selain akan berdedikasi tinggi dalam usaha perubahan organisasi, juga memiliki ketangguhan dalam melaksanakan perubahan tersebut. Hasil penelitian Rich et al. (2010), menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional, serta hasil penelitian Zulkarnain dan Hadiyani (2014) membuktikan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional.

Menurut Luthans (2007) komitmen organisasional adalah sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen organisasional merupakan salah satu kunci penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Aktami, 2008). Selanjutnya Iverson (dalam Zulkarnain dan Hadiyani 2014) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah hal yang penting bagi perubahan organisasi setelah keanggotaan kelompok. Pekerja yang memiliki komitmen

yang tinggi merupakan pekerja yang sejahtera secara psikologis (Annisa & Zulkarnain, 2008). Selanjutnya, Komitmen organisasional adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Allen dan Mayer, 2002). Menjelaskan terdapat tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Kinerja pegawai atau organisasi menurut Robbins (2009) adalah akumulasi hasil akhir dari semua proses. Sedangkan kinerja menurut Williams & Anderson (1991) serta Mac Kenzie (1999) mengartikan kinerja sebagai suatu gabungan dari *in-role performance* dan *extra-role performance*. *In-role performance* adalah ukuran kinerja yang terkait langsung dengan pekerjaan seseorang, seperti seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan sesuai deskripsi kerja dan hasil yang dia capai. *Extra-role performance* diartikan dengan ukuran perilaku kerja yang bukan bagian deskripsi kerja, tidak terkait dengan penggajian, tapi membuat fungsi organisasi menjadi lebih efektif. Kinerja pegawai memegang peranan penting, karena dengan kinerja yang baik, maka tujuan organisasi dapat tercapai. Apabila pegawai dengan pimpinan memiliki kinerja yang buruk akan berdampak tujuan organisasi tidak tercapai. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut salah satunya adalah dengan meningkatkan komitmen organisasional dari pegawai yang ada.

Kinerja pegawai yang meningkat juga di butuhkan oleh LPMP Jawa Tengah. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, kinerja pegawai pada LPMP Jawa Tengah telah mengalami penurunan. Ini ditandai dengan tugas kantor yang terselesaikan tidak tepat waktu dari waktu yang ditetapkan. Misalnya laporan yang seharusnya selesai pada tanggal 1 Maret, baru selesai pada 3-4 hari yang ditetapkan, sehingga berdampak pada laporan dinas-dinas lain yang terkait. Disamping itu tingkat absensi karyawan yang terlambat juga mengalami kenaikan, hal ini dapat dilihat dari daftar frekuensi kehadiran dan keputungan pegawai sebagai berikut :

Frekuensi	Prosentase	Frekuensi	Prosentase
Sebelum pk. 07.30	71,33 %	Sebelum pk. 14.30	49,51 %
Tepat 07.30	0,46%	Tepat 14.30	12,01%
Sesudah pk 07.30	28,21%	Sesudah pk 14.30	38,18%

Sumber : LPMP Jawa Tengah, Tahun 2015

Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang terlambat hadir dari waktu masuk kerja telah ditetapkan oleh organisasi yaitu pukul 07.30 WIB cukup banyak (28,21 %), lebih-lebih pegawai yang pulang sebelum waktu yang ditentukan yaitu pukul 14.30 WIB menunjukkan prosentase yang cukup signifikan (49,51%). Dari segi ini terlihat bahwa jam kerja banyak yang berkurang, sehingga masih adanya tugas atau pekerjaan pokok yang belum terlaksana dan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan riset gap tersebut di atas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah modal psikologi berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
3. Apakah modal psikologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh modal psikologi terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai?

Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh modal psikologi terhadap komitmen organisasional.
2. Menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasional.
3. Menganalisis pengaruh modal psikologi terhadap kinerja pegawai.

4. Menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.
6. Menganalisis pengaruh modal psikologi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional.
7. Menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional.

TELAAH PUSTAKA

Modal Psikologi

Psikologi positif menurut Gable & Haidt (2005) ialah suatu ilmu tentang kondisi dan proses yang berkontribusi terhadap berkembangnya fungsi optimal dari orang, kelompok, dan institusi. Akan tetapi, psikologi positif berfokus pada kemungkinan-kemungkinan untuk meningkatkan keberfungsian manusia dengan berupaya membangun kekuatan individual daripada berfokus pada kelemahannya (Carr, 2007). Luthans, (2002) memperluas aliran psikologi positif ke dalam lingkungan kerja yang penekanannya pada *Positive Organizational Behavior* (POB) atau perilaku organisasi positif. Menurut Luthans, Avey, Avolio, & Peterson (2010) *psychological capital* ialah hal positif individu yang ditandai oleh: *self-efficacy, optimism, hope, dan resilience*. *Psychological capital* ini sangat penting bagi seorang pegawai. Hal ini karena seorang pegawai dalam menjalankan peranannya sebagai tenaga kerja tentunya tidak akan pernah lepas dari masalah individual yang dapat berakibat negatif terhadap profesinya. Menurut Kreitner & Kinicki (2004) harga diri atau self-esteem ialah suatu keyakinan tentang harga dirinya sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan.

Organisasi menurut Robbins (2004) ialah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. *Organization-based self-esteem* menurut

Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham (1989) ialah sejauh mana anggota organisasi percaya bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhannya dengan berpartisipasi pada organisasi dalam perannya sebagai anggota organisasi dan dalam konteks organisasi.

Keterlibatan Karyawan

Endres & Mancheno-Smoak, (2008) sebagai keterlibatan dan kepuasan individu dan juga rasa antusias untuk bekerja. Karyawan yang terikat (*engaged employee*) merupakan kesadaran dalam konteks bisnis dan bekerja dengan rekan-rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang bermanfaat bagi organisasi. Keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang dianut oleh karyawan terhadap organisasi beserta sistem nilai yang ada di dalamnya. Kesadaran bisnis yang dimiliki oleh karyawan akan membuatnya memberikan upaya terbaik mereka dalam meningkatkan kinerja mereka serta kinerja perusahaan (Robinson, *et.al.*, 2009).

Kenyataannya, meskipun terdapat banyak pendapat mengenai faktor yang termasuk dalam keterlibatan karyawan, masih terdapat kekurangjelasan definisi dan pengukuran dari keterlibatan karyawan (Robertson dan Cooper, 2010). Artikel Society for Human Resource Management (SHRM), Lockwood (2005; dalam Endres & Mancheno-Smoak, 2008) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai suatu keadaan di mana para individu secara emosional dan secara beralasan dilakukan untuk organisasi dan kelompok, yang diukur dengan 3 perilaku utama. Konrad (2006; dalam Endres & Mancheno-Smoak, 2008) mencatat bahwa keterlibatan karyawan memiliki 3 hubungan komponen: aspek kognitif, emosional dan perilaku. May et al. (dalam Saks, 2006) menemukan bahwa *meaningfulness, keamanan, dan ketersediaan* memiliki hubungan yang signifikan dengan engagement. Penelitian terdahulu Schaufeli et al. (2002) menemukan bahwa, "*engagement is a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*". Artinya

engagement secara positif berhubungan dengan pemenuhan pekerjaan dengan keadaan pikiran yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan pendalaman. Pengukuran tingkat *engagement* ini disebut juga *UWES (Utrecht Work Engagement Scale)*.

Komitmen Organisasional

Meyer dan Allen (2002), menyatakan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) (dalam Sopiah 2008:156) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu; kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi. Steers dalam Dessler, (1999) komitmen organisasi dapat dilihat ada tiga faktor yaitu: kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai - nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan *organisasi*. Komitmen organisasional adalah merupakan ikatan keterkaitan individu dengan organisasi sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasinya (Supriyono,2005). Mathis & Jackson (dalam Sopiah 2008:155) memberikan pengertian bahwa; komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Steers and Black (1994) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya yaitu:

1. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
2. Adanya kesediaan untuk berbuat sebaik mungkin demi organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

Ada tiga bentuk komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen (1997) yaitu : *Affective Commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*. Ketiga komitmen tersebut mencerminkan suatu keadaan psikologis, yaitu

keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk berkomitmen pada organisasi yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman yang ada.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi, Ratundo & Sackett (2002). Mangkunegara (2004) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Flippo (2003) adalah sebagai berikut :

1. Kerjasama tim dan komunikasi, artinya kerjasama dan komunikasi antar pegawai yang ada diorganisasi tersebut dalam rangka melaksanakan tugas dan pekerjaannya, baik kerjasama antara atasan dan bawahan maupun kerjasama antara bawahan dengan bawahan.
2. Komitmen organisasional menentukan keinginan karyawan untuk memberikan yang terbaik dan mencintai perusahaan, semakin tinggi komitmen seorang karyawan, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk berusaha untuk memajukan perusahaan.
3. Kepandaian akan menjadikan seorang pegawai cepat dan tepat di dalam menangani tugas dan pekerjaannya dan kepandaian tersebut diperoleh dari pendidikan formal maupun pengalaman kerja.
4. Kepemimpinan, pimpinan yang mampu mengkoordinir potensi bawahannya akan lebih kondusif dalam pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi.
5. Insentif atau kompensasi yang diberikan pegawai sebagai pendorong agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Robbins (2009) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan individu karyawan, termasuk di dalamnya kemampuan untuk mengatasi

konflik peran ganda, apabila pegawai memiliki kemampuan individu yang baik, maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Motivasi berupa kompensasi (insentif, gaji), lingkungan kerja, kesempatan, dan kepuasan seseorang akan bekerja dengan senang dan dengan bersemangat apabila merasa puas atas balas jasa dan kesempatan berkarir yang diberikan oleh perusahaan. Apabila kompensasi semakin baik, maka kinerja pegawai lebih baik.

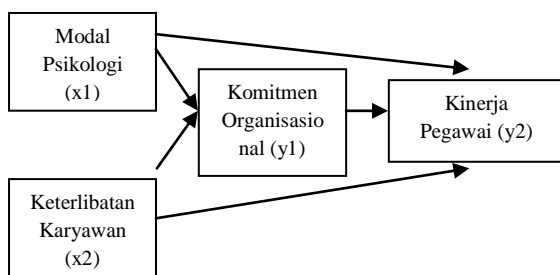
Williams & Anderson (1991) serta Mac Kenzie (1999) mengartikan kinerja sebagai suatu gabungan dari *in-role performance* dan *extra-role performance*.

Hipotesa Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian serta landasan teori, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Modal Psikologi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional
- H₂ : Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional
- H₃ : Modal Psikologi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H₄ : Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H₅ : Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hipotesis tersebut dapat digambarkan dalam model grafis berikut:



METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup dan Obyek Penelitian

Penelitian dilakukan di LPMP Jawa Tengah. Dengan obyek penelitian Pegawai Negeri Sipil LPMP Jawa Tengah

Sumber Data

Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung oleh peneliti di lapangan dengan melakukan survei yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner)

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan jumlah populasi 135 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sistem sensus, yaitu semua PNS dipakai sebagai sampel responden.

1. Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini dilakukan dengan survei untuk pengumpulan data digunakan kuesioner yang disebarakan ke responden. Kuesioner yang digunakan penelitian ini terdiri dari 4 bagian yang setiap item diberikan 7 alternatif jawaban skala likert 1 s/d 7 untuk mengukur setiap variable penelitian dengan jawaban dari 1 – Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan 7 – Sangat Setuju (SS), yaitu (1) Pertanyaan yang berhubungan dengan modal psikologi terdiri dari 19 item, (2) keterlibatan karyawan yang terdiri dari 16 item, (3) komitmen organisasional yang terdiri dari 24 item dan (4) kinerja pegawai yang terdiri dari 15 item pertanyaan.

2. Teknik Analisa Data

1) Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk menguji apakah kuesioner yang disampaikan kepada responden tersebut valid. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil instrument tersebut konsisten, dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

2) Uji Model

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (modal psikologi dan keterlibatan karyawan) mampu menjelaskan variabel dependen (komitmen organisasional) dalam bentuk persen. Dan seberapa besar variabel independen (modal psikologi, keterlibatan karyawan dan komitmen organisasional) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja) dalam bentuk persen. Koefisien ini menunjukkan keberartian pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi yang diperoleh mendekati angka 1 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel modal psikologi (x_1), keterlibatan karyawan (x_2), dan komitmen organisasional (y_1) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (y_2).

3) Uji Hipotesis

Analisa regresi linier berganda dengan rumus:

$$y_1 = b_1.x_1 + b_2.x_2$$

$$y_2 = b_3.x_1 + b_4.x_2 + b_5.y_1$$

Keterangan:

x_1 : Modal Psikologi

x_2 : Keterlibatan Karyawan

y_1 : Komitmen Organisasional

y_2 : Kinerja Pegawai

$b_1, 2, 3, 4, 5$: Koefisien regresi

4) Uji Efek Mediasi

Mediating atau *intervening* merupakan variabel antara, berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau *intervening* digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

a. Pengujian Instrumen

1) Uji Validitas

Hasil penelitian menunjukkan nilai KMO variabel modal psikologi adalah 0,846 dengan nilai signifikansi 0,000, nilai KMO variabel keterlibatan karyawan adalah 0,830 dengan nilai signifikansi 0,000, nilai KMO komitmen organisasional adalah 0,859 dengan nilai signifikansi 0,000, dan nilai KMO kinerja pegawai adalah 0,873 dengan nilai signifikansi 0,000 maka, dari hasil tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05 dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel modal psikologi, keterlibatan karyawan, komitmen organisasional dan kinerja pegawai dapat dilakukan uji selanjutnya.

Berdasarkan hasil dari *component matrix* menunjukkan bahwa 19 item pada variabel modal psikologi dinyatakan; 18 item valid dan 1 item ($x_{1.9}$) tidak valid, 15 item pada variabel keterlibatan karyawan dinyatakan valid dan 1 item ($x_{2.12}$) tidak valid, 23 item pada variabel komitmen organisasional dinyatakan valid dan 1 item ($y_{1.9}$) tidak valid, pada variabel kinerja pegawai 15 item indikator pertanyaannya semua dinyatakan valid karena memiliki *loading factor* yang disyaratkan yaitu lebih dari 0,4.

2) Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas instrumen modal psikologi, keterlibatan karyawan,

komitmen organisasional dan kinerja pegawai adalah reliabel karena mempunyai *cronbach alpha* masing-masing lebih besar dari 0.7.

b. Uji Model

Uji Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* antara variabel modal psikologi dan keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasional sebesar 0,386. Hal ini berarti variabel modal psikologi dan keterlibatan karyawan memberi kontribusi sebesar 38,6% terhadap komitmen organisasional.

Nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* antara variabel modal psikologi, keterlibatan karyawan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,660. Hal ini berarti variabel modal psikologi, keterlibatan karyawan, dan komitmen organisasional memberi kontribusi sebesar 66% terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Hasil analisis persamaan 1 diketahui signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka variabel modal psikologi dan keterlibatan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, maka dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi syarat *goodness of fit*.

Hasil analisis persamaan 2 sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka variabel modal psikologi, keterlibatan karyawan dan komitmen organisasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi syarat *goodness of fit*.

c. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan I

Pada persamaan I terlihat bahwa koefisien regresi modal psikologi (x1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional (y1), keterlibatan karyawan (x2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap

komitmen organisasional (y1). Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh lebih kuat terhadap komitmen organisasional daripada modal psikologis dan komitmen organisasional.

Persamaan II

Pada persamaan II terlihat bahwa koefisien regresi modal psikologi (x1) terhadap kinerja pegawai (y2) memiliki pengaruh positif signifikan, keterlibatan karyawan (x2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (y2), komitmen organisasional (y1) tidak memiliki pengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (y2). Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja pegawai daripada modal psikologi.

2) Uji t

a. Pengaruh modal psikologi terhadap komitmen organisasional.

Hasil perhitungan uji untuk variabel modal psikologi terhadap komitmen organisasional sebesar 2,302 dan probabilitas/sig sebesar 0,023 atau lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis modal psikologi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai LPMP Jawa Tengah diterima.

b. Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasional.

Hasil angka t hitung antara keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasional sebesar 4,758 dan probabilitas/sig sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keterlibatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai LPMP Jawa Tengah diterima.

c. Pengaruh modal psikologi terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan uji t untuk variabel modal psikologi terhadap kinerja pegawai sebesar 4,505 dan probabilitas/sig sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis modal psikologi berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja pegawai LPMP Jawa Tengah diterima.

d. Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai

Hasil angka t hitung antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai sebesar 6,430 dan probabilitas/sig sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keterlibatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai LPMP Jawa Tengah diterima.

e. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai

Untuk variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, angka t hitung sebesar 1,325 dan probabilitas/sig sebesar 0,187 atau lebih besar dari 0,05 jadi tidak berpengaruh atau tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai LPMP Jawa Tengah tidak terbukti.

d. Uji Mediasi

Dari hasil uji efek mediasi yang menggunakan analisis jalur path (*path analysis*) dengan *standardized koefisien regresi*.

1) Pengaruh modal psikologi terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasional.

Modal psikologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (sign sebesar 0,000) tetapi Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja (sign 0,187 /tidak signifikan) sehingga Modal Psikologi lebih efektif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai dari pada melalui Komitmen Organisasional.

Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional.

Keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hasil efek mediasi menunjukkan bahwa

pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai lebih efektif bersifat langsung tanpa mediasi komitmen organisasional,

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, dapat diambil simpulan sebagai berikut:

- 1) Modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai di LPMP Jawa Tengah, artinya di saat modal psikologi baik, maka komitmen organisasional pegawai LPMP akan meningkat.
- 2) Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai LPMP Jawa Tengah, artinya apabila keterlibatan karyawan meningkat maka komitmen organisasional pegawai LPMP juga akan meningkat.
- 3) Modal psikologi terhadap kinerja pegawai LPMP Jawa tengah berpengaruh positif dan signifikan, artinya di saat modal psikologi baik, maka kinerja pegawai LPMP akan meningkat.
- 4) Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPMP Jawa Tengah, artinya apabila keterlibatan karyawan meningkat maka kinerja pegawai LPMP juga akan tercapai.
- 5) Komitmen organisasional tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja pegawai LPMP Jawa Tengah, artinya kinerja pegawai LPMP akan meningkat dengan atau tanpa adanya pengaruh dari komitmen organisasional.
- 6) Modal psikologi lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai daripada berpengaruh melalui komitmen organisasional. Artinya komitmen organisasional tidak memediasi modal psikologi terhadap kinerja pegawai LPMP Jawa Tengah.
- 7) Keterlibatan karyawan lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai daripada berpengaruh melalui komitmen organisasional. Artinya komitmen organisasional tidak memediasi

keterlibatan karyawan terhadap kinerja pegawai LPMP Jawa Tengah.

e. Implikasi

Implikasi pada hasil penelitian ini adalah potensi dan kapasitas psikologis positif yang dimiliki pegawai yang tersusun atas percaya diri (*self-efficacy*), optimisme (*optimism*) harapan (*hope*), dan ketahanan (*resiliency*) meningkat, dengan dukungan rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan lembaga yang meningkat diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai LPMP Jawa Tengah. Namun faktor komitmen organisasional juga harus diperhatikan karena faktor tersebut juga dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai LPMP Jawa Tengah. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai contoh oleh pegawai LPMP dalam meningkatkan modal psikologi dan keterlibatan karyawan, karena hal tersebut paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja.

f. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penelitian hanya dilakukan pada lokasi penelitian terbatas yaitu di LPMP Jawa Tengah saja, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi dan harus diuji kembali bila digunakan ditempat yang lain.

g. Rekomendasi

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden yang paling kecil, maka dapat kami sarankan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Lembaga diharapkan dapat meningkatkan potensi dan kapasitas psikologis positif pegawai dengan baik.
- 2) Lembaga diharapkan lebih dapat meningkatkan dukungan rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan lembaga dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Allan NJ, Meyer JP (2002). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative*

commitment to the organization. J. Occup. psychol., 63: 1-18.

Aktami, B. (2008) *Kontribusi kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan*. Paper. Universitas Gunadarma.

Annisa dan Zulkarnain. (2013). *Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja*. Insan Vol. 15 No.01. 54-62

Carr, Edward G. 2007. *The Expanding Vision of Positive Behavior Support : Research Perspectives on Happiness, Helpfulness, Hopefulness*. Journal of Positive Behavior Interventions. Volume 9, Number 1, pages 3–14.

Dessler, Gary. (1999). *How to Earn Your Employees' Commitment*. Academy of Management Executive. Vol 13 No. 2.

Endres, Grace, M. & Mancheno-Smoak, L. (2008). *The Human Resource Craze: Human Performance Improvement and Employee Engagement*. Organization Development journal; Spring 26 (1). pp. 69-78.

Flippo, Edwin. (2003). *Manajemen Personalia*. Edisi VI. Erlangga. Jakarta.

Gable, Shelly L. & Jonathan Haidt. (2005). *What (and Why) Is Positive Psychology?* Review of General Psychology. Vol. 9, No. 2, 103-110.

Ghozali, Imam. (2010). *Aplikasi MultiVariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Haerani, Siti. (2013). *Employee Engagement dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Departemen Process Plant PT. Inco Pasca Akuisisi*. Universitas Hasanuddin.

Kahn, William A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. Academy of Management Journal; ProQuest pg. 692.

Kenzie, Mac. (1999). *Some Possible Antecedents and Consequences of In-Role and Extra-Role Salesperson Performance*. Journal of Marketing, Vol. 62, pp. 87-98.

Kreitner, R. & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior* (6th Ed). New York: McGraw Hill.

- Kustinah, Dwi Julyati., HM Fauzan. (2014). *Hubungan Modal Psikologis dan Komitmen Organisasional Guru SMA Negeri di Kabupaten Pati*. Magister Sains Universitas Stikubank.
- Luthans, F. (2007). 'The need for and meaning of positive organizational behavior'. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706..
- Luthans, F., Avey J. B., Avolio B. J., & Peterson S. J. (2010). *The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital*. *Human Resource Development Quarterly*, vol. 21, no. 1, Spring 2010 © Wiley Periodicals, Inc.
- Mangkunegoro, Prabu, Anwar. (2008). *Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Naran, Vandana. (2013). *Psychological capital and work-related attitudes: the moderating role of a supportive organisational climate*. Faculty of Humanities, University of the Witwatersrand, Johannesburg.
- Petterson, S. (2009). *Organizational change management: Getting from here to there*. USA: Knowledge Peak.
- Rich, Bruce Louis., Jeffrey A. Lepine., Eean R. Crawford. (2010). *Job Engagement: Antecedents and Effects On Job Performance*. *Academy of Management Journal*
- Rich, R.W., McFarlin, D.B., & Bennett, D.E. (2010). *Standards of comparison and job satisfaction*. , 72 (4), 591-598
- Robbins, Stephen P. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robertson, Ivan T. & Cary L Cooper. (2010). *Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being*. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Robinson, D, Perryman S. & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. IES Report 408.
- Rotundo, Maria., Paul R Sackett. 2002. *The Relative Importance of Task, Citizenship and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance : A Policy-Capturing approach*. *Journal of Applied Psychology*.
- Saks, Alan M. (2006). *Employee Engagement : Antecedents and onsequences*. *Journal of Managerial Pshycology*, Vol. 21, No.7, pp. 600-619
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*,3(1), 71-92.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Steers, Richard. M., J.Stewart Black. 1994. *Organizational Behavior*. HarperCollins College Pub.
- Supriyono, R.A. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Keinginan Sosial, dan Asimetri Informasi terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penganggaran dengan Kinerja Manajer*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*
- Sugiyono. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfa Beta Bandung.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). *Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior*. *Journal of Management*, 17, 601–617
- Zulkarnain. Sherry Hadiyani. (2014). *Peranan Komitmen Organisasional dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah*. *Jurnal Psikologi*.