

Analisis Pengaruh Modal Psikologi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen)

Imay Trisma Danti

Manajemen STIE Putra Bangsa

Email : imay.danti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh modal psikologi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan pegawai sebagai variabel intervening. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non probability sampling yakni sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen yang berjumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, uji determinasi, uji t, sobel test dan analisis jalur. Alat bantu pengelolaan data menggunakan *SPSS 23.0 for windows*. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa modal psikologi tidak berpengaruh terhadap keterikatan pegawai pada UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen. Budaya organisasi berpengaruh terhadap keterikatan pegawai pada UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen. Modal psikologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen. Keterikatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen. Keterikatan pegawai tidak dapat memediasi modal psikologi terhadap kinerja pegawai. Keterikatan pegawai dapat memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Modal Psikologi, Budaya Organisasi, Keterikatan Pegawai, Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to test the influence of organizational personality and culture on organizational This study aims to examine the effect of psychological capital and organizational culture on employee performance through employee engagement as an intervening variable. The sampling method used is a non probability sampling technique that is saturated sampling that is taking the sample as a whole or all members of the population are used as samples. Respondents in this study were 46 non-PNT UPTD Regional Market Unit Kebumen employees. This study uses descriptive and statistical analysis methods carried out validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, determination test, t test, multiple test and path analysis. Data management tools using SPSS 23.0 for windows. Tests in the t test showed that psychological capital had no effect on employee attachment to the UPTD Kebumen Market Unit II. Organizational culture influences employee engagement in UPTD Regional Market Unit Kebumen II. Psychological capital influences employee performance in UPTD Pasar Unit Region II Kebumen. Employee attachment has a significant effect on employee performance in UPTD Regional Market Unit Kebumen. Employee attachment cannot mediate psychological capital to employee performance. Employee engagement can mediate organizational culture to employee performance.

Keywords: *psychological capital, organizational culture, employee engagement, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam sebuah organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009). Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam

sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi (Ayer, dkk 2016).

Penelitian ini mengangkat subjek UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen yang merupakan salah satu UPTD dibawah naungan DISPERINDAG Kabupaten Kebumen. UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen membawahi tujuh unit pasar, yaitu: Pasar Tumenggungan Kebumen, Pasar Indrakila Alian, Pasar Sruni Alian, Pasar Dorowati Klirong, Pasar Bocor Buluspesantren, Pasar Tamanreja Kebumen, dan Pasar Argopeni Kebumen. UPTD Unit

Analisis Pengaruh Modal Psikologi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen)

Pasar Wilayah II Kabupaten Kebumen ini merupakan bagian atau sub sistem birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen yang bertugas di bidang pendapatan retribusi. Sebagai bagian dari instansi Pemerintah yang bertugas di bidang pendapatan, pasti ada target yang dibebankan setiap tahunnya. Target inilah yang menjadi tolak ukur keberhasilan pegawai. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, tentu tidak lepas dari keterlibatan sumber daya manusia atau pegawai, baik itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) ataupun Pegawai non PNS.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai (Salutondok, 2015). Menurut Mangkunegara (2006), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai dituntut untuk dapat bekerja semaksimal mungkin dan professional dalam bekerja. Kinerja pegawai dapat dilihat dari cara kerjanya seperti pelaporan pendapatan retribusi setiap hari, penyeteroran ke unit, pendataan pedagang yang ingin mengontrak.

Peningkatan kinerja pegawai agar dapat mendorong seorang pegawai bekerja perlu terus dilakukan dan ditingkatkan. Hal tersebut dilakukan organisasi agar kinerja dari seorang perawat tidak diragukan lagi serta dapat bertanggung jawab dengan apa yang dilakukannya. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan menyatakan bahwa hasil kinerja atau penilaian kinerja di UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen sudah baik, hal tersebut dikemukakan langsung oleh Kepala UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen. Berikut adalah daftar penilaian kinerja pegawai:

Tabel I-1
Penilaian Kinerja Pegawai

No	Nama Pasar	Keterangan						Jumlah Pegawai	
		Sangat Baik	Baik	Cukup					
		2	2	2	2	2	20	20	
		0	0	0	0	0	17	18	
		1	1	1	1	1	7	8	
		7	8	7	8	7	8		
1	Tumenggungan	3	5	1	1	8	5	21	21
2	Indrakila	1	1	2	4	3	1	6	6
3	Sruni	2	3	2	2	3	2	7	7
4	Bocor	1	2	1	1	2	1	4	4
5	Argopeni	-	1	3	2	-	-	3	3
6	Tamanrejo	1	1	1	1	-	-	2	2
7	Dorowati	1	2	1	1	1	-	3	3

Sumber: UPTD Unit Pasar Wilayah II Kabupaten Kebumen, 2018

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kemauan dan kesanggupan yang lebih dari pegawai dalam penyelesaian tugas yang berujung pada peningkatan kinerja pegawai. Dalam UPTD sendiri dalam

menentukan kriteria baik atau tidaknya, ditentukan dengan mempertimbangkan kejelasan hasil laporan yang diberikan, perilaku kerjanya baik secara tim maupun individu dan hasil pekerjaan terhadap target yang harus direalisasikan.

Sebagai aset keberhasilan suatu organisasi maka diperlukan adanya keterikatan pegawai (Anggreana & Fitri 2015). Menurut Scheiman (2011) menyatakan bahwa keterikatan pegawai adalah energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan. Keterikatan pegawai yang dimiliki oleh pegawai akan mempengaruhi pada kinerja mereka, sebagaimana dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rizky, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan atau pengaruh positif antara keterikatan pegawai terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen menjelaskan bahwa keterikatan pegawai sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan tingginya tingkat kehadiran pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen, dimana ini merupakan indikasi tingginya semangat kerja para pegawai Non PNS. Semangat kerja untuk mencapai target yang tinggi sehingga target mampu tercapai dan organisasi semakin berkembang. *Turnover* yang terjadi di UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen juga rendah dilihat dari data tahun 2017 ke 2019 bahwa pegawai yang berhenti bekerja 2 pegawai.

Faktor yang mampu untuk mempengaruhi seorang pegawai memberikan kinerja yang optimal yang cenderung merujuk kesuatu perilaku mau untuk melakukan pekerjaan diluar peran mereka yaitu faktor modal psikologi menurut (Rolos, 2016). Modal psikologi adalah modal psikologis yang terdiri dari sikap positif, emosi yang positif dengan berfokus pada lingkup individu (Luthan, 2007). Konsep modal psikologi sebagai pengembang dari perilaku operasional positif yang menekankan pada pengaplikasian kekuatan atau kelebihan (hal-hal positif) dalam sumber daya manusia. Modal psikologi dibagi menjadi menjadi empat sikap positif. *Hope*, dimana karyawan memiliki harapan untuk berhasil. *Self-efficacy*, karyawan memiliki rasa kepercayaan diri. *Resilency*, ketika dihadapkan kepada masalah pegawai memiliki ketabahan dan mampu menghadapi permasalahan tersebut hingga mencapai sukses. *Opimism*, karyawan memiliki suatu penghargaan positif tentang keberhasilan saat ini dan masa depan.

Keempat modal psikologi itu diyakini mampu berkontribusi positif dalam diri seseorang sehingga ia dapat berkinerja optimal (Silen, 2016). Sebagaimana penelitian yang dilakukan Subchan, dkk (2017) modal psikologi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Menurut Silen (2016) modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Silen (2016) mengatakan bahwa keberadaan pegawai menjadi salah satu poin penting dalam jalannya suatu organisasi birokrasi. Berbagai pekerjaan operasional maupun manajerial akan terasa lebih ringan dengan adanya dukungan dari para pegawai yang mempunyai modal psikologi yang tinggi. Semakin tinggi modal psikologi

pegawai akan berdampak semakin tinggi kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, bahwa modal psikologi di UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen baik. Hal ini dibuktikan dengan pegawai yang mampu menghadapi tuntutan tugas seperti target yang telah tercapai, pegawai dapat bangkit kembali saat menghadapi masalah pekerjaan hal ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja kearah yang lebih baik misalnya pegawai mempunyai inisiatif ketika menarik retribusi kepada pedagang yang masih kurang sadar tentang kewajibannya. Inisiatif tersebut bisa dilakukan dengan cara memberikan peringatan terhadap pedagang dan membujuk agar mau membayar. Modal psikologi yang baik mampu mengoptimalkan potensi karyawan sehingga dapat membantu kinerja instansi secara keseluruhan (Silen, 2016).

Faktor lain dari lingkungan kerja organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan adalah budaya organisasi (Handayani, 2012). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggreana, dkk (2015) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan pegawai karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, dkk (2016) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Firidinata dan Mas'ud (2017) mengungkapkan bahwa keterikatan pegawai dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja. Menurut Hofstede, Geert, Bond dan Luk (1993) budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan bersama yang menjadi dasar (identitas) kerja suatu organisasi kerja. Schein (1992), mengungkapkan bahwa para pekerja akan merasa lebih puas jika nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai perusahaan sehingga budaya organisasi yang kondusif sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, bahwa budaya organisasi di UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen dilihat dari adanya pengawasan dalam memonitoring para pegawai yang bekerja di lapangan, para pegawai ikut dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang diadakan pada saat rapat setiap 3 bulan sekali. Selain itu, pegawai yang ada di UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen berkaitan dengan pemeliharaan fasilitas dapat dilakukan dengan bekerjasama antar pegawai lain seperti bekerjasama dalam membuat rancangan pemeliharaan fasilitas pendukung.

Berdasarkan permasalahan dan beberapa teori serta adanya penelitian terdahulu, membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian apakah modal psikologi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen dengan adanya keterikatan pegawai sebagai intervening, sehingga peneliti perlu dan tertarik mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Modal Psikologi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan**

Pegawai Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Non PNS di UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen”.

TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh modal psikologi terhadap keterikatan pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh modal psikologi terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk mengetahui pengaruh modal psikologi terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan pegawai.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan pegawai.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2009) adalah:

1. Kualitas, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Keterikatan Pegawai

Menurut Scheiman (2011) menyatakan bahwa keterikatan pegawai adalah energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan. Indikator keterikatan pegawai yang digunakan dalam penelitian ini menurut Schaufeli et al, 2004 adalah:

1. *Vigor* merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan (Schaufeli & Bakker, 2004).
2. *Dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang

3. *Absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa terlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya, (Schaufeli & Bakker, 2004).

Modal Psikologi

Modal psikologi adalah modal psikologis yang terdiri dari sikap positif, emosi yang positif dengan berfokus pada lingkup individu (Luthan, 2007). Indikator modal psikologi yang digunakan dalam penelitian ini menurut Luthan, 2012 adalah:

1. Efikasi Diri, memiliki kepercayaan diri (*Self Efficay*) untuk menghadapi tugas-tugas yang menantang dan memberikan usaha yang cukup untuk sukses dalam tugas-tugas tersebut.
2. Optimis, membuat atribusi yang positif (*optimism*) tentang kesuksesan dimasa kini dan masa depan.
3. Harapan, tidak mudah menyerah dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan untuk mencapai tujuan (*hope*).
4. Daya Tahan, ketika dihadapkan pada permasalahan dan halangan dapat bertahan dan kembali (*resiliency*) bahkan lebih untuk mencapai kesuksesan.

Budaya Organisasi

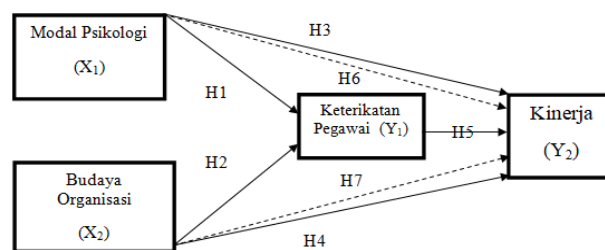
Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai dan norma yang diyakini oleh sebuah organisasi dalam mencapainya tujuannya (Sule dan Saefullah, 2005). Indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini menurut Hofstede, Geert, Michael Harris Bond dan Chung-Leung Luk (1993) adalah:

1. Profesionalisme, menyangkut kondisi karyawan di dalam organisasi kerja dalam menjunjung tinggi sikap profesionalitas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan dan metode kerja yang telah ditentukan.
2. Jarak dari manajemen, menyangkut harmonisasi hubungan antara karyawan dengan pimpinannya, termasuk di dalamnya adalah pelibatan karyawan dalam pembuatan keputusan, serta penghargaan perbedaan pendapat dari karyawan.
3. Percaya pada rekan sekerja, menyangkut sikap keterbukaan antara karyawan dan saling percaya antara sesama karyawan dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing.
4. Keteraturan, menyangkut keteraturan kerja di dalam organisasi, seperti ketepatan waktu dalam menjalankan agenda kerja serta tidak ada tumpang tindihnya pelaksanaan kerja.
5. Permusuhan, menyangkut ada tidaknya persaingan yang tidak sehat antar karyawan.
6. Integrasi, menyangkut koordinasi, kerja sama, dan saling pengertian antar karyawan dalam menjalankan tugasnya.

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori dan model empiris, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Modal psikologi diduga berpengaruh terhadap keterikatan pegawai pada Pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
- H2: Budaya organisasi diduga berpengaruh terhadap keterikatan pegawai pada Pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
- H3: Modal psikologi diduga berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
- H4: Budaya organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
- H5: Keterikatan pegawai diduga berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
- H6: Modal psikologi diduga berpengaruh terhadap kinerja melalui keterikatan pegawai pada Pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
- H7: Budaya organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja melalui keterikatan pegawai pada Pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah seluruh pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 46 pegawai. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) menyebar kuesioner langsung kepada pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen; (2) wawancara; (3) Studi pustaka; (4) observasi. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 23.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji hipotesis; (4) Analisis Korelasi; (5) Analisis Jalur; (6) Uji Sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validasi adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Item butir kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* adalah lebih besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} dan dengan tingkat signifikan lebih kecil 0,05 dengan menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n-2$, yang dimana $df = 46-2 = 44$, diperoleh hasil r_{tabel} sebesar $= 0,2907$. Berikut ini uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Modal Psikologi

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,646	0,290	Valid
2	Butir 2	0,556	0,290	Valid
3	Butir 3	0,740	0,290	Valid
4	Butir 4	0,667	0,290	Valid
5	Butir 5	0,536	0,290	Valid
6	Butir 6	0,640	0,290	Valid
7	Butir 7	0,652	0,290	Valid
8	Butir 3	0,591	0,290	Valid

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,805	0,290	Valid
2	Butir 2	0,849	0,290	Valid
3	Butir 3	0,860	0,290	Valid
4	Butir 4	0,786	0,290	Valid
5	Butir 5	0,827	0,290	Valid
6	Butir 6	0,812	0,290	Valid

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Keterikatan Pegawai

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,828	0,290	Valid
2	Butir 2	0,810	0,290	Valid
3	Butir 3	0,784	0,290	Valid
4	Butir 4	0,816	0,290	Valid
5	Butir 5	0,820	0,290	Valid
6	Butir 6	0,816	0,290	Valid

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,839	0,290	Valid
2	Butir 2	0,850	0,290	Valid
3	Butir 3	0,839	0,290	Valid
4	Butir 4	0,845	0,290	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2005:129).

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Modal Psikologi (X ₁)	0,783	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,904	0,6	Reliabel
Keterikatan Pegawai (Y ₁)	0,896	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y ₂)	0,864	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karna nilai Alpha hasil perhitungan lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005:96), uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi tidak ada multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat yaitu besarnya nilai VIF di bawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2005:96).

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinieritas Struktural I

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Modal Psikologi (X ₁)	0,699	1,431
Budaya Organisasi (X ₂)	0,699	1,431

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolinieritas Struktural II

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Modal Psikologi (X ₁)	0,644	1,552
Budaya Organisasi (X ₂)	0,467	2,141
Keterikatan Pegawai (Y ₁)	0,465	2,153

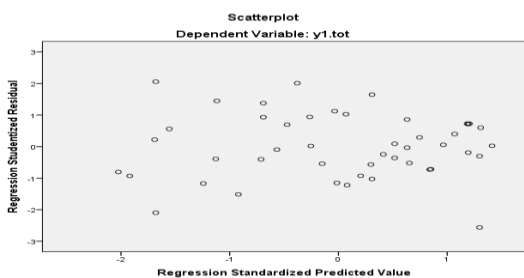
Berdasarkan Tabel 6 dan Tabel 7 diatas, analisis dapat dijelaskan bahwa nilai Tolerance diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain lain (Ghozali, 2011: 139).

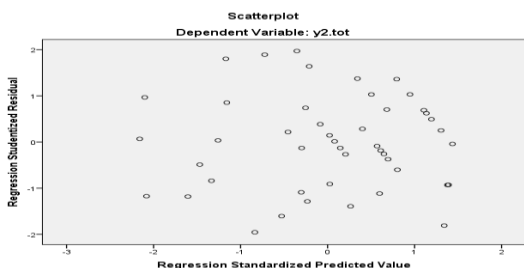
Gambar 2.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural I



Gambar 3.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural II



Berdasarkan Gambar 2 dan Gambar 3 diatas menunjukan bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013: 154) uji normalitas digunakan untuk menguji kenormalan pendistribusian dalam model regresi, variabel pengganggu atau residunya. Modal regresi dikatakan baik apabila memiliki data yang terdistribusi uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 8.

Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Model I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,22896829

Most Extreme Differences	Absolute	0,062
	Positive	0,052
	Negative	-0,062
Test Statistic		0,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel 9.

Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Model II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,01412332
Most Extreme Differences	Absolute	0,066
	Positive	0,066
	Negative	-0,047
Test Statistic		0,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 8 dan tabel 9 diatas menunjukkan bahwa bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) untuk tabel IV-12 sebesar 0,200 > 0,05 dan tabel IV-13 sebesar 0,200 > 0,05, maka hasil tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2005:89), uji t dilakukan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Menentukan t_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n - k$, yang dimana untuk struktural I memiliki t_{tabel} yaitu 2,01537. Sedangkan untuk struktural II memiliki t_{tabel} yaitu 2,01669.

Analisis Pengaruh Modal Psikologi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktural I

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.166	3.173		.683	.498
Modal Psikologi	.274	.144	.237	1.908	.063
Budaya Organisasi	.523	.113	.574	4.618	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Pegawai

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

a. Hubungan Modal Psikologi terhadap Keterikatan Pegawai

Modal Psikologi (X1) mempunyai tidak pengaruh dan signifikan terhadap keterikatan pegawai (Y1) dengan nilai t_{hitung} sebesar t_{hitung} sebesar $1,908 < t_{tabel}$ sebesar $2,015$ dan nilai signifikansi sebesar $0,063 > 0,05$

b. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai

Budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai (Y1) dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,618 > 2,015$ t_{tabel} dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktural II

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.013	1.469		-2.733	.009
Modal Psikologi	.213	.069	.244	3.097	.003
Budaya Organisasi	.343	.064	.498	5.382	.000
Keterikatan Pegawai	.231	.070	.306	3.293	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

a. Hubungan Modal Psikologi terhadap Kinerja Pegawai

Modal psikologi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,097 > t_{tabel}$ $2,016$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$.

b. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,382 > t_{tabel}$ $2,016$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

c. Hubungan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja pegawai

Keterikatan pegawai (Y1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y2) dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,293 > t_{tabel}$ $2,016$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2005: 87).

Tabel 12. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural I

Model Summary ^b				
Mode	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.732 ^a	.535	.514	2.28022

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Modal Psikologi

b. Dependent Variable: Keterikatan Pegawai

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,514 atau dapat diartikan sebesar 51,4% Keterikatan Pegawai pada UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen dipengaruhi oleh Modal Psikologi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂), sedangkan sisanya 48,6 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 13. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural II

Model Summary ^b				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.820	1.04972

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Pegawai, Modal Psikologi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh 0,820 atau dapat diartikan sebesar 82% Kinerja pegawai pada UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen dipengaruhi oleh variabel Modal Psikologi (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Keterikatan Pegawai (Y₁), sedangkan sisanya 18%

disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi

Menurut Sarwono (2005), analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besaran antar variabel.

Tabel 14. Hasil Output Analisis Korelasi

		x1.tot	x2.tot	y1.tot
Modal Psikologi	Pearson Correlation	1	.549**	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	46	46	46
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.549**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	46	46	46
Keterikatan Pegawai	Pearson Correlation	.552**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel IV-18 *output* SPSS tersebut, nilai korelasi antara Modal Psikologi terhadap Budaya Organisasi sebesar 0,549 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang artinya terdapat hubungan atau korelasi yang kuat dan signifikan antara Modal Psikologi dengan Budaya Organisasi.

Analisis Jalur

Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011).

Struktural I

$$Y_1 = \beta_{Y1X1}X_1 + \beta_{Y1X2}X_2 + \epsilon_1$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,535)} = \sqrt{0,465} = 0,681$$

$$Y_1 = 0,237 X_1 + 0,574 X_2 + 0,681$$

Struktural II

$$Y_2 = \beta_{Y2X1}X_1 + \beta_{Y2X2}X_2 + \beta_{Y2Y1}Y_1 + \epsilon_2$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,832)} = \sqrt{0,168} = 0,409$$

$$Y_2 = 0,244 X_1 + 0,498 X_2 + 0,306 Y_1 + 0,409$$

Perhitungan pengaruh antar variabel

Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,237$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,574$$

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,244$$

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,498$$

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,306$$

Pengaruh Tidak Langsung

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,237 \times 0,306) = 0,0725$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,574 \times 0,306) = 0,1756$$

Pengaruh Total

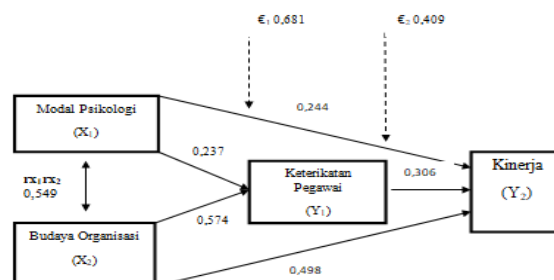
$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,237 + 0,0725 = 0,3095$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,574 + 0,1756 = 0,7496$$

Diagram Jalur

Diagram jalur digunakan untuk membantu menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung variabel langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Gambar 4. Diagram Analisis Jalur



Uji Sobel

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) melalui variabel mediasi (M), (Ghozali, 2013).

Gambar 5 Hasil Uji Sobel Struktural I

Test Statistic	p-value
1,64838963	0,09927274

Hasil uji sobel diatas menunjukkan p-value atau signifikan 0,09927274 > 0,05 dan test statistic sebesar 1,64838963 < t table sebesar 2,015. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan pegawai tidak dapat memediasi antara variabel modal psikologi dan varaibel kinerja pegawai.

Tabel 16. Hasil Uji Sobel Struktural II

Test Statistic	p-value
2,68695101	0,00721075

Hasil uji sobel diatas menunjukkan bahwa p-value atau signifikan 0,007 < 0,05 dan test statistic sebesar 2,68695101 > t tabel sebesar 2,016. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan pegawai dapat memediasi antara variabel budaya organisasi dan variabel kinerja pegawai.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh modal psikologi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan keterikatan pegawai sebagai variabel intervening pada pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Modal Psikolog terhadap Keterikatan Pegawai.

Pengujian hipotesis pertama bertujuan untuk mengetahui modal psikologi terhadap keterikatan

pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologi tidak memiliki pengaruh terhadap keterikatan pegawai yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 1,908 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,01537 ($1,908 < 2,01537$) dengan nilai signifikan, Modal Psikologi sebesar $0,063 > 0,05$. Sesuai dengan hasil tersebut bahwa, modal psikologi pada pegawai Non PNS Unit Pasar Wilayah II Kebumen tidak menimbulkan efek keterikatan pegawai. Semakin tinggi modal psikologi atau semakin pegawai memiliki sifat emosi yang positif maka pegawai akan semakin diberi kepercayaan kepada pemimpin untuk diberi target yang lebih tinggi dan akan membuat pegawai semakin bosan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai

Pengujian hipotesis kedua bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi terhadap keterikatan pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap keterikatan pegawai yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 4,618 $> t_{tabel}$ sebesar 2,01537 ($4,618 > 2,01537$) dan nilai signifikan budaya organisasi sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh budaya organisasi yang positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai mengidentifikasi bahwa budaya organisasi seperti hubungan yang baik antar pegawai sehingga para pegawai selalu dilibatkan dalam perencanaan fasilitas. Oleh karena itu para pegawai tetap ingin bersama organisasi karena merasa cocok diorganisasi tersebut.

3. Pengaruh Modal Psikologi terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis ketiga bertujuan untuk mengetahui modal psikologi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 3,097 $> t_{tabel}$ sebesar 2,01669 ($3,097 > 2,01669$) dan nilai signifikan modal psikologi sebesar $0,003 < 0,05$. Pengaruh modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai mengidentifikasi bahwa pegawai yang memiliki modal psikologi yang baik, cenderung akan mampu memberikan kontribusi dalam pertemuan rapat dan mampu mengembangkan strategi spesifik untuk mencapai tujuan sehingga pegawai selalu melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Semakin baik modal psikologi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis kedua bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 5,382 $> t_{tabel}$ sebesar 2,01669 ($5,382 > 2,01669$) dan nilai signifikan budaya organisasi sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh budaya organisasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai mengidentifikasi

bahwa budaya organisasi sebagai hasil kesepakatan bersama akan menjadikan pegawai organisasi tersebut memiliki rasa tanggung jawab dalam mengimplementasikan aspek-aspek penting budaya organisasi tersebut. Hal ini akan mendorong timbulnya perilaku yang baik dan kinerja pegawai terhadap organisasi seperti sikap profesionalisme dimana pegawai bekerja cerdas dan kompeten.

5. Pengaruh Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis kelima bertujuan untuk mengetahui keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 3,293 $> t_{tabel}$ sebesar 2,01669 ($3,293 > 2,01669$) dan nilai signifikan keterikatan pegawai sebesar $0,000 < 0,05$. Pengaruh keterikatan pegawai yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai mengidentifikasi bahwa keterikatan pegawai dilihat dari semangat pegawai dalam menjalankan pekerjaan seperti tingkat kehadiran yang tinggi dan turn over rendah yang membuktikan bahwa pegawai bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kualitas pegawai.

6. Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Keterikatan Pegawai

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh modal psikologi terhadap kinerja melalui keterikatan pegawai. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan kalkulator sobel test menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,01537 dengan tingkat signifikan sebesar $1,648 < 2,015$ dan $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,09 > 0,05$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa keterikatan pegawai tidak dapat memediasi antara variabel modal psikologi dengan variabel kinerja pada pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen. Dengan kata lain modal psikologi lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai daripada melalui keterikatan pegawai.

Keterikatan pegawai tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara modal psikologi dengan kinerja pegawai. Artinya hubungan antara modal psikologi dengan kinerja pegawai pada UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen tidak didorong keterikatan pegawai. Keterikatan pegawai tidak mampu memperkuat hubungan antara modal psikologi dengan kinerja pegawai karena ketika pegawai memiliki sikap dan emosi yang positif dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Selain itu dengan kepercayaan akan kemampuan dirinya dalam mengembangkan strategi spesifik untuk mencapai tujuan maka pegawai akan lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu ketika modal psikologi naik maka kinerja pegawai akan naik, artinya tanpa melibatkan keterikatan pegawai sebagai variabel intervening kinerja pegawai dapat naik.

7. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Keterikatan Pegawai

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui keterikatan pegawai. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan kalkulator sobel test menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar 2,016 dengan tingkat signifikansi sebesar $2,686 > 2,016$ dan $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,007 < 0,05$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa keterikatan pegawai dapat memediasi antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pada pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen. Apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai melalui budaya organisasi maka harus meningkatkan keterikatan pegawai terdahulu sebagai perantara antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai modal psikologi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui keterikatan pegawai dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Modal psikologi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan pegawai di pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan pegawai di UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
3. Modal psikologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
4. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
5. Keterikatan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
6. Keterikatan pegawai tidak dapat memediasi variabel modal psikologi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.
7. Keterikatan pegawai dapat memediasi antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pada pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dipakai dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel modal psikologi, budaya organisasi, dan keterikatan pegawai sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di lingkup UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen, diharapkan dari penulis

untuk peneliti selanjutnya dilakukan di beberapa wilayah penelitian agar memperoleh isu terbaru.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat memberikan kontribusi implikasi praktis dan implikasi teoritis.

1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Modal psikologi pada dasarnya perilaku yang seharusnya dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan lingkungan perilaku yang positif dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologi tidak berpengaruh terhadap keterikatan pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan modal psikologi, organisasi perlu meningkatkan dan mendorong performa atau kinerja pegawai terhadap kemantapan di dalam pekerjaannya dengan cara memberikan *reward* terhadap pegawai, karena dengan adanya *reward* mampu mendorong seseorang untuk mencapai harapannya sehingga pegawai akan termotivasi untuk bekerja.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap keterikatan pegawai sudah baik, diharapkan organisasi mampu memperkokoh budaya organisasi dengan cara memposisikan para pegawainya sebagai anggota yang harus dihormati dan ketika membuat sebuah keputusan harus mempertimbangkan dari sisi pegawainya agar mereka tidak merasa dirugikan.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai sudah baik, diharapkan pegawai dapat mempertahankan tingkat keterikatan pegawai agar tetap tinggi supaya kinerja pegawai juga meningkat. Oleh karena itu diperlukan ketersediaan dukungan ditempat kerja, rasa aman di tempat kerja sehingga pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen merasa terikat dengan organisasi dan dapat meningkatkan kinerjanya.
- d. Kinerja pegawai UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen sudah baik. Oleh karena itu UPTD Wilayah II Kebumen harus memperhatikan kinerja pegawai yang sudah ada, karena kinerja merupakan hal yang sangat penting berhubungan dengan kesuksesan suatu instansi terkait dengan mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai untuk tahun-tahun selanjutnya.

2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian

terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang diluar variabel yang masuk dalam penelitian ini. Kinerja pegawai sendiri selain dipengaruhi oleh faktor modal psikologi, budaya organisasi dan keterikatan pegawai juga dapat dipengaruhi oleh variable lain seperti komitmen organisasi, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.
- b. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji pada tempat kerja lainnya seperti organisasi pendidikan, perusahaan manufaktur maupun rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakary.
- Anggreana, Viki., Hendriani, Susi., & Fitri, Kurniawaty. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan terhadap Employee Engagement pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(2), 1-13.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ayer, Johaes. Eliezer., Pangemanan, Lyndon. R., & Rori, Yolanda. P. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-Sosioekonomi*, 12(3A), 27-46.
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Fauzi, Muhammad., Warso, Moh. Mukeri., & Haryono, Andri. Tri. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Firidinata, Adhinda. Prilly., & Mas'ud, Fuad. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pos Indonesia Regional VI Semarang). *Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir untuk Instrument*. Edisi pertama. Andi Offset: Yogyakarta.
- _____. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta : Andi.
- Hajar, Ibnu. 1999. *Dasar-Dasar Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Handayani, Agustin. 2012. Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Seminar Nasional Peran Budaya Organisasi terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi. Badan Penerbit Universitas Muria Kudus, Kudus. ISBN 978-602-18835-2-5.
- Hofstede, Geert, Harris. Bond, Michael, Luk, Chung-Leung, 1993, Individual Perceptions of Organizational Cultures: A Methodological Treatise on Levels of Analysis, *Organization Studies*, Vol. 14 (4), Pp. 483-503.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kurniadewi, Elisa. 2012. Psychological capital dan woqrkplace well-being sebagai predictor terhadap employee engagement. Tesis. Jakarta: Universitas Islam SyarifHidayatullahJakarta.
- Luthans, Fred., Avey, James. B. Avolio, Bruce. J., Norman, Steven. M. & Combs, G. 2007. "Positive Psychological Capital". Measurement and relationship with Performance and Satisfaction. *Personal Psychology*. Pp. 60, 541-572.
- _____. 2008. *Organizational Behavior*. Edisi terjemahan Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- _____. Avey, James. B. Avolio, Bruce. J., Norman, Steven. M. & Combs, G. . 2012. "Perilaku Organisasi" Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Analisis Pengaruh Modal Psikologi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non PNS UPTD Unit Pasar Wilayah II Kebumen)

- Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. 2010. Employee Engagement: The Key To Improving Performances. *International Journal of Business and Management*, 5 No. 12, 89-96.
- Nurfaizal, Yusmedi. 2016. Modal Psikologis Creative psychological capital. *Jurnal Pro Bisnis*, Vol. 9, No. 2, 2442-4536.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rizky, W. P., Sumiyati, S., & Masharyono, M. Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya Oganisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Studio Cilaki Empat Lima Bandung. *Journal of Business Management Education*, 3(2), 93-103.
- Robbins. 2006. *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- _____. P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Alih Bahasa*. Jakarta: Prehalindo.
- _____. Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi: Salemba Empat*. Jakarta.
- Robinson, D., Perryman, S., dkk. 2004. *The Drivers of Employee Engagement Report 408*. Brington: Institute for Employment Studies.
- Rolos, Hendra. Yosua. 2016. Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Pegawai Puskesmas Rawat Inap Sukabumi).
- Salutondok, Yohanis dan Soegoto, Agus Supandi. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3:849-862.
- Schaufeli & Bakker, A. B. 2004. Job Demand, Job Resources And Their Relationship With Burnout And Engagement: A-multy samplly study. *Journal of Organization Behavior*, 25 (6), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, Arnold. B. 2010. Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Engagement engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Schien. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. SanFransisco.
- Schierman, William A. 2011. *Alignment, Cpitalibity, Engagement: Pendekatan Baru Talent Management Mendongkrak Kinerja Organisasi*. Jakarta:ppm.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silen, A. P. 2016. Pengaruh Modal Psikologi Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(3).
- Soehartono, Irawan. 2004. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Subchan, M. A., Amboningtyas, D., Haryono, A. T., & Hasiholan, L. B. 2017. Analisis Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi Dan Modal Psikologi Terhadap Keterlibatan Karyawan Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pt Bandeng Juwana Erlina Semarang. *Journal of Management*, 3(3).
- Sudarmanto.2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Pendiria Media.