

Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Pengemban Fungsi Keuangan Di Lingkungan Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta

Andi Indro Pratomo ¹⁾, Agus Utomo ^{2)*}

^{1,2} Universitas Dharma AUB Surakarta

*Corresponding Author: agus_utomo@stie-aub.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Psychological Capital, Work Motivation, Employee Performance

Received : 19 October

Revised : 22 November

Accepted: 27 December

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The aim of the research is to determine, test and analyze empirically the significance of the influence of psychological capital on employee performance through work motivation in employees carrying out financial functions in the Yogyakarta Special Region Regional Police. The research uses a quantitative approach. Primary data from respondents, with data collection techniques namely questionnaires. The sample using census/population techniques was 30 employees. Data analysis using instrument tests, linearity, hypotheses, and mediation analysis with bootstrap process Hayes 4.0. The results of the t test prove that psychological capital has a significant effect on work motivation, psychological capital has a significant effect on performance, work motivation has an insignificant effect on performance. Work motivation as a mediator has a significant effect on the influence of psychological capital on performance. The results of the F test show that the variables psychological capital and work motivation have a significant effect on performance. The total R² test result is 0.898. This means that performance is explained by psychological capital variables and work motivation variables amounting to 89.8% and the remaining 10.1% is explained by other variables outside this research model. Analysis of direct and indirect influence paths has proven that the direct influence of psychological capital on employee performance is an effective and dominant path.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya organisasi yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk bersaing dengan organisasi lain, suatu organisasi perlu menempatkan nilai yang lebih tinggi pada sumber daya manusia karena pentingnya peran manusia. Peningkatan modal manusia untuk dapat mengenali dan beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah merupakan salah satu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk menjadi sumber keunggulan kompetitif. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diawasi dengan tepat (Aldiansyah dan Lukito, 2021). Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk membangun dan membentuk citra serta reputasi organisasi seperti Polda Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pencapaian kinerja

organisasi pada Polda Daerah Istimewa Yogyakarta yang ingin dicapai oleh sangatlah dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia (pegawai) yang ada. Karena kemajuan organisasi seperti Polda Daerah Istimewa Yogyakarta ditentukan oleh kinerja seluruh pegawainya, maka kinerja adalah pencapaian atau penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai (Sulistiyawan, 2017). Variabel yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai seperti modal psikologi dan motivasi kerja (Sukiman dan Priyono, 2020)

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Pencapaian kinerja yang optimal, setiap pegawai pengembalian fungsi keuangan di lingkungan Polda Daerah Istimewa Yogyakarta perlu memahami Tugas Pokok Fungsi bidang keuangan Polda Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mencapai tujuan. Dalam rangka mendukung dan meningkatkan Tugas Pokok Fungsi bidang keuangan yang Tertib, Efektif-Efisien, Partisipatif, Akuntabel, dan Terpercaya (TEPAT), Bidang keuangan Polda DIY telah menetapkan tujuan sebagai berikut:

1. Memperkuat peran Bidkeu Polda DIY sebagai pembina fungsi keuangan Polda DIY;
2. Meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan Polri yang transparan dan akuntabel;
3. Menerapkan manajemen Bidkeu Polda DIY yang terintegrasi, bersih, terbuka dan melayani.

Dalam menjalankan Tugas Pokok Fungsi bidang keuangan Polda Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mencapai tujuan, Bidang keuangan Polda DIY harus benar-benar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kebijakan pimpinan yang mengacu kepada sistem yang ada di negara ini. Bidang keuangan Polda DIY sebagai bagian dari organisasi Kepolisian DIY, haruslah mempunyai kegiatan yang mencakup seperti apa yang dilaksanakan dalam organisasi lainnya. Salah satu faktor yang mendukung terselenggarakannya kegiatan yang mendukung keberhasilan mencapai tujuan adalah kualitas dan kuantitas pegawai atas hasil kerja (kinerja) pegawai yang dimiliki. Pegawai atas kinerjanya merupakan salah faktor penting dalam menjalankan aktivitas roda organisasi. Tanpa pegawai dengan kinerja yang baik, tujuan organisasi akan sulit untuk di capai. Atas dasar uraian tersebut, berhubungan dengan pentingnya Kinerja Pegawai, maka dalam penelitian ini akan dikaji Kinerja pegawai di Bidang keuangan Polda Daerah Istimewa Yogyakarta

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal karena adanya motivasi kerja yang baik. Motivasi yang ada pada diri seorang pegawai akan diwujudkan dalam suatu tindakan. Motivasi kerja dapat memberikan dorongan kinerja pegawai/anggota polisi agar dapat bekerja secara maksimal. Motivasi kerja yang diberikan berupa perhatian, pengarahan, serta inspirasi yang dapat membangun semangat kerja pegawai/anggota polisi supaya lebih giat dalam bekerja, sehingga tujuan dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Motivasi kerja sebagai pendorong tingkah laku pegawai yang menuntut atau mendorong pegawai bersangkutan untuk memenuhi suatu kebutuhan. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Sukiman dan Priyono, 2020). Seperti yang dijelaskan oleh Busro (2018) bahwa motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan segala bentuk kegiatan dalam mencapai tujuan. Pegawai yang termotivasi dengan pekerjaannya akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik guna memenuhi kebutuhan seperti aktualisasi diri (prestasi kerja), kekuasaan (pengakuan), dan hubungan yang baik dengan rekan kerja atau pimpinan (afiliasi).

Adanya motivasi pegawai, pimpinan/atasan dapat menentukan bagaimana mengarahkan tenaga dan potensi bawahan agar dapat bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja ketika pegawai memiliki pandangan positif tentang situasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, motivasi dalam hal ini sebenarnya muncul dari suatu tindakan. Motivasi muncul dari dalam diri seseorang karena didukung oleh adanya komponen tujuan. Tujuan ini adalah tentang merasakan kebutuhan dan bisa dikatakan tidak akan ada motivasi jika tidak ada rasa butuh.

Penelitian tentang motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai dapat dibuktikan dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan seperti yang dilakukan oleh Aldiansyah dan Lukito (2021), Tran *et. al.* (2022) Santoso dan Priyono (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sukiman dan Priyono (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Modal Psikologis mampu meningkatkan sikap dan perilaku pegawai dalam konteks kemampuan menghadapi perubahan (Rego *et al.*, 2017). Modal psikologis tidak hanya mendorong (memotivasi) pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan tetapi juga mempromosikan perilaku positif, seperti: melakukan pekerjaan tambahan (Sesena *et al.* (2019). Berbagai pekerjaan operasional maupun manajerial akan terasa lebih ringan dengan adanya dukungan dari pegawai yang mempunyai modal psikologis yang tinggi (Silen, 2016). Semakin tinggi modal psikologis pegawai pada Pengemban Fungsi Keuangan Di Lingkungan Polda Daerah Istimewa Yogyakarta akan berdampak pada motivasi dan berdampak pula pada semakin tinggi kinerja pegawai. Modal psikologis mampu mendorong pegawai agar dapat beradaptasi lebih focus, sehingga kinerja (hasil kerja) akan lebih optimal.

Suatu jabatan fungsional dan administratif yang berbeda akan terasa lebih ringan dengan dukungan pegawai yang memiliki modal psikologis tinggi. Putri dan Kistyanto (2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwa modal psikologis adalah bentuk pendekatan dari perilaku organisasi positif untuk mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia di tempat kerja. Modal psikologis adalah keyakinan diri melakukan tindakan, optimisme, keseriusan

dalam berusaha, mampu bertahan dan terus maju. Memahami modal psikologis pegawai, akan dapat membantu organisasi untuk menentukan strategi peningkatan kinerja. Modal psikologi pegawai terkait dengan emosional pegawai, artinya bahwa kondisi psikologi pegawai akan terkait dengan harapan pegawai dari pekerjaannya, apabila hasil pekerjaan tidak sesuai harapan akan menimbulkan perasaan kegagalan, kelelahan, yang muncul dari keinginan-keinginan yang tidak terpenuhi (Putri dan Kistyanto, 2019).

Perlunya kemampuan organisasi untuk mengoptimalkan modal psikologis pegawainya supaya dapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi modal psikologis pegawai akan memberikan dampak pada semakin tinggi pula kinerja pegawai. Penelitian tentang modal psikologis dalam kaitannya dengan kinerja pegawai dapat dibuktikan dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan seperti yang dilakukan oleh Sukiman dan Priyono (2020), Priatama dan Priyono (2023), Potoe *et. al.* (2022), Putri dan Kistyanto (2019), Tran *et. al.* (2022), Irvayanti dan Sopiah (2022), Santoso dan Priyono (2022) menjelaskan bahwa modal psikologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulistyawan (2017) menjelaskan bahwa modal psikologi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan dilakukan dengan mengambil judul : Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Pengemban Fungsi Keuangan Di Lingkungan Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

HIPOTESIS

- H₁ : Modal psikologi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pengemban fungsi keuangan pada Lingkungan Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
- H₂ : Modal psikologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengemban fungsi keuangan pada Lingkungan Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
- H₃ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pengemban fungsi keuangan pada Lingkungan Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
- H₄ : Motivasi kerja memediasi pengaruh signifikan modal psikologi terhadap kinerja pegawai pengemban fungsi keuangan pada Lingkungan Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini mengambil di Lingkungan Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Polda DIY). Obyek penelitian ini adalah pegawai pengemban fungsi keuangan di Lingkungan Polda DIY. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris signifikansi pengaruh modal psikologi

terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai pengembangan fungsi keuangan di Lingkungan Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Data primer dari responden, dengan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner. Sampel dengan teknik sensus/populasi sejumlah 30 pegawai. Analisis data dengan uji instrumen, linearitas, hipotesis, dan analisis mediasi dengan bootsrap process hayes 4.0.

Persamaan I :

$$M = \beta_1 X + e_1$$

Keterangan :

M : Motivasi kerja

X : Modal Psikologi

β_1 : Koefisien jalur

e_1 : Faktor *Error/Disturbance*

Persamaan II :

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 M + e_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X : Modal Psikologi

M : Motivasi kerja

β_2, β_3 : Koefisien jalur

e_2 : Faktor *Error/Disturbance*

HASIL

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas semua variabel didapatkan hasil nilai r hitung > nilai rtabel = 0,349 dan semua item pernyataan dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai alpha hitung > 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan semua variabel dalam keadaan reliabel, sehingga dikatakan dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya

Hasil Uji linieritas

hasil uji linieritas menunjukkan nilai R^2 (R Square) sebesar 0,000 dengan jumlah sampel 30, besarnya nilai c^2 hitung = $30 \times 0,000 = 0$, sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 43,77. Nilai c^2 hitung < c^2 tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier

Hasil Analisis Jalur

Tabel 1
Hasil Analisis Data

Persamaan	Hubungan antar Variabel	coeff	p
I	Modal psikologis → Motivasi kerja	0,8621	0,0000
II	Modal psikologis → Kinerja	1,2617	0,0000
	Motivasi kerja → Kinerja	-0,0369	0,7877

Penjelasan :

1. Koefisien regresi persamaan pertama untuk pengaruh Modal psikologis terhadap motivasi kerja sebesar 0,8621 dengan nilai signifikansi pada taraf p sebesar $0,0000 < 0,05$. Bahwa Modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Apabila Modal psikologis ditingkatkan berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja secara signifikan.
2. Koefisien regresi persamaan kedua untuk pengaruh Modal psikologis terhadap kinerja didapat sebesar 1,2617 dengan nilai signifikansi pada taraf p sebesar $0,0000 < 0,05$. Bahwa Modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila Modal psikologis ditingkatkan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja secara signifikan.
3. Koefisien regresi persamaan kedua untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar -0,0369 dengan nilai signifikansi pada taraf p sebesar $0,7877 > 0,05$. Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Apabila motivasi kerja ditingkatkan maka berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja namun tidak signifikan.

Hasil Uji t

Tabel 2.
Hasil Uji t

Persamaan	Hubungan antar Variabel	P (Sig)	Keterangan
I	Modal psikologis → Motivasi kerja	0,0000	Signifikan
II	Modal psikologis → Kinerja	0,0000	Signifikan
	Motivasi kerja → Kinerja	0,7877	Tidak Signifikan

Penjelasan :

1. Persamaan pertama untuk pengaruh Modal psikologis terhadap Motivasi kerja dengan nilai signifikansi pada taraf p sebesar $0,0000 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel Modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
Hipotesis pertama yang menjelaskan bahwa variabel Modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja adalah terbukti (H_1 terbukti).
2. Persamaan kedua untuk pengaruh Modal psikologis terhadap Kinerja dengan nilai signifikansi pada taraf p sebesar $0,0000 < 0,05$. Hasil tersebut

membuktikan bahwa variabel Modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hipotesis kedua yang menjelaskan bahwa variabel Modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja adalah terbukti (H_2 terbukti).

3. Persamaan kedua untuk pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja dengan nilai signifikansi pada taraf p sebesar $0,7877 > 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja. Hipotesis ketiga yang menjelaskan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja adalah tidak terbukti (H_3 tidak terbukti).

Hasil Uji F

1. Persamaan pertama bahwa nilai F sebesar $27,3970$ signifikansi pada taraf p sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa variabel modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Persamaan Kedua bahwa nilai F sebesar $54,0162$ dengan signifikansi pada taraf p sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa variabel modal psikologis dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil Uji R^2

Hasil nilai koefisien determinasi total (R^2) dengan perhitungan sebagai berikut :

$$R^2_{total} = 1 - (e_1^2 \times e_2^2)$$

$$R^2_{total} = 1 - (0,711^2 \times 0,447^2)$$

$$R^2_{total} = 1 - (0,506 \times 0,200)$$

$$R^2_{total} = 1 - 0,1012$$

$$R^2_{total} = 0,898 = 89,8 \%$$

Hasil nilai koefisien determinasi total (R^2 total) sebesar $0,898$. Artinya kinerja di jelaskan oleh variabel modal psikologis dan variabel motivasi kerja sebesar $89,8 \%$ dan sisanya sebesar $10,1 \%$ dijelaskan variabel lain diluar model penelitian ini, seperti variabel kepuasan kerja atau yang lain.

Hasil Analisa Koefisien Korelasi

1. Hubungan modal psikologis terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,703$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan pengaruh modal psikologis terhadap motivasi kerja.
2. Hubungan Modal psikologis terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,894$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan pengaruh modal psikologis terhadap kinerja.
3. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,612$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Hasil Analisis Mediasi

Tabel 3
 Hasil Analisis Mediasi

No.	Indirect effect(s)	Effect	BootLLCI	BootULCI
1	Modal Psikologis Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja	-0,0319	-0,4014	0,9289

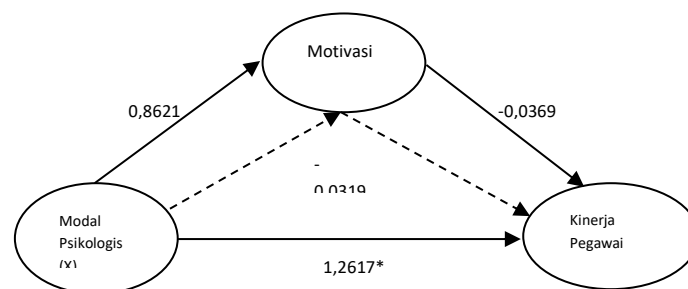
Penjelasan :

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai efek tidak langsung BootSE sebesar -0,0319 dengan interval kepercayaan 95% berkisar antara BootLLCI = -0,4014 sampai dengan BootULCI = 0,9289. Nilai tersebut menunjukkan bahwa dikarenakan nilai nol termasuk termasuk dalam rentang interval kepercayaan 95%, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi tidak signifikan. Hasil tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat efek mediasi variabel motivasi kerja pada pengaruh modal psikologis terhadap kinerja. Hipotesis keempat yang menyatakan motivasi kerja memediasi pengaruh signifikan modal psikologi terhadap kinerja pegawai adalah terbukti (H₄ tidak Terbukti).

Kesimpulan analisis Jalur

1. Hasil pengaruh langsung Modal Psikologis terhadap kinerja pegawai sebesar 1,2617 signifikansi 0,0000
2. Hasil pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh mediasi tidak signifikan. Hasil tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat efek mediasi variabel motivasi kerja pada pengaruh modal psikologis terhadap kinerja sebesar -0,0319 tidak signifikan.
3. Hasil Pengaruh Total sebesar 1,2299 dan p-value 0,0000 signifikan.
4. Dari analisis jalur pengaruh langsung dan tidak langsung terbukti pengaruh langsung Modal Psikologis terhadap kinerja pegawai merupakan jalur yang efektif dan dominan.

Hasil akhir penelitian dapat digambarkan dengan diagram hasil penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
 Diagram Hasil Penelitian

PEMBAHASAN

Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai mediasi

Pengaruh langsung bahwa koefisien regresi pengaruh modal psikologis terhadap kinerja sebesar 1,2617 dengan nilai signifikansi pada taraf p sebesar $0,0000 < 0,05$. Bahwa Modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila Modal psikologis ditingkatkan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja secara signifikan. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu dilakukan oleh Priyono (2020), Priatama dan Priyono (2023), Potoe *et. al.* (2022), Putri dan Kistyanto (2019), Tran *et. al.* (2022), Irvayanti dan Sopiah (2022), Santoso dan Priyono (2022) menjelaskan bahwa modal psikologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu dilakukan oleh Sulistyawan (2017) menjelaskan bahwa modal psikologi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh tidak langsung bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja mendukung penelitian oleh Rahmad *et. al.* (2022), Herdem (2019), Fidelis *et. al.* (2021), Tran *et. al.* (2022), Santoso dan Priyono (2022) menjelaskan bahwa modal psikologi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Namun tidak mendukung penelitian terdahulu dilakukan oleh Irawan dan Hidayat (2021) menjelaskan bahwa modal psikologi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja mendukung penelitian oleh Sukiman dan Priyono (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan tidak mendukung penelitian Aldiansyah dan Lukito (2021), Tran *et. al.* (2022), Santoso dan Priyono (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis mediasi bahwa tidak terdapat efek mediasi variabel motivasi kerja pada pengaruh modal psikologis terhadap kinerja, hasil tersebut tidak mendukung penelitian oleh Tran *et. al.* (2022), Santoso dan Priyono (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh modal psikologis terhadap kinerja.

Temuan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Modal psikologi adalah modal sikap dan perilaku pegawai pengembangan fungsi keuangan di Lingkungan Polda DIY sebagai sebuah konstruk dari tatanan yang dapat diukur, dikembangkan dan diajarkan yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan untuk mencapai kinerja lebih tinggi. Hal ini dilakukan dengan mengembangkan sikap kerja berbasis Efikasi Diri, Harapan, Optimisme dan Ketahanan. Apabila ditingkatkan melalui motivasi kerja terbukti tidak efektif.

Dari hasil analisis jalur, terbukti pengaruh langsung lebih efektif. Langkah-langkah peningkatan kinerja pegawai yang perlu dilakukan supaya meningkatkan perilaku modal psikologis terhadap perilaku kinerja pegawai. Peningkatan perilaku modal psikologis dapat dilakukan dengan memperhatikan

3 nilai indikator uji validitas tertinggi variabel modal psikologis yaitu pada item pernyataan ke 4, 3 dan 2. Langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah dengan:

- a. Merekomendasikan kepada pimpinan untuk mendorong perilaku pegawai agar meningkatkan sikap pegawai dalam ketahanan dari seorang pegawai yang memiliki kemampuan selalu berjuang gigih menghadapi kesulitan dan hambatan pekerjaan.
- b. Merekomendasikan kepada pimpinan untuk mendorong perilaku pegawai agar meningkatkan sikap pegawai supaya selalu optimis dan berfikir positif tentang keberhasilan dimasa kini dan mendatang dalam bekerja.
- c. Merekomendasikan kepada pimpinan untuk mendorong perilaku pegawai agar meningkatkan sikap pegawai berkaitan dengan harapan pegawai yang selalu tekun dalam mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan dalam bekerja.

Berikutnya apabila langkah tersebut dilakukan, maka perilaku kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator peningkatan kinerja. Dengan memperhatikan indikator tertinggi terlihat pada item pernyataan ke 5, 4 dan 3. Antara lain;

- a. Sikap kooperatif Pegawai yang selalu aktif dengan setiap aktivitas organisasi.
- b. Kehadiran Pegawai yang selalu datang dan pulang kerja dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan.
- c. Jangka waktu dari Pegawai yang selalu berusaha bekerja dengan kecepatan yang telah ditetapkan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan adalah :

1. Modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Pengemban Fungsi Keuangan di Lingkungan Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengemban Fungsi Keuangan di Lingkungan Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pengemban Fungsi Keuangan di Lingkungan Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta
4. Motivasi kerja sebagai pemediasi berpengaruh signifikan pada pengaruh Modal psikologis terhadap kinerja pegawai Pengemban Fungsi Keuangan pada Lingkungan Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Hasil uji Uji F menunjukkan bahwa variabel modal psikologis dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Hasil Uji R² total sebesar 0,898. Artinya kinerja di jelaskan oleh variabel modal psikologis dan variabel motivasi kerja sebesar 89,8 % dan sisanya sebesar 10,1 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian ini, seperti variabel kepuasan kerja atau yang lain.

7. Dari analisis jalur pengaruh langsung dan tidak langsung terbukti pengaruh langsung Modal Psikologis terhadap kinerja pegawai merupakan jalur yang efektif dan dominan

Saran

Beberapa saran :

1. Peningkatan variabel modal psikologis dilakukan dengan:
 - a. Merekomendasikan kepada pimpinan untuk mendorong perilaku pegawai agar meningkatkan sikap pegawai dalam ketahanan dari seorang pegawai yang memiliki kemampuan selalu berjuang gigih menghadapi kesulitan dan hambatan pekerjaan.
 - b. Merekomendasikan kepada pimpinan untuk mendorong perilaku pegawai agar meningkatkan sikap pegawai supaya selalu optimis dan berfikir positif tentang keberhasilan dimasa kini dan mendatang dalam bekerja.
 - c. Merekomendasikan kepada pimpinan untuk mendorong perilaku pegawai agar meningkatkan sikap pegawai berkaitan dengan harapan pegawai yang selalu tekun dalam mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Agung. M. Alvin Prabu, 2022, The Effect of Work Communication, Work Motivation, and Job Satisfaction on the Performance of Medical Employees at Public Health Center of Palembang City (Palembang Ilir Region), *International Journal of Business, Management and Economics* Vol. 3 No. 3, August 2022
- Aldiansyah dan Lukito, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Modal Psikologis Sebagai Moderating, *Menara Ekonomi*, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume VII No. 2 – Oktober 2021
- Bollen, K. A., & Stine, R. A., 1993, *Bootstrapping goodness-of-fit measures in structural equation models*. Sage Focus Editions, 154, 111-111.
- Busro. M., 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Prenadameidia Group.
- Creswell, J. W., 2010, *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Fidelis *et. al.*, 2021, Relationship Between Psychological Capital And Motivation: Study In Health Organizations Of Southern Brazil, *International Journal for Innovation Education and Research* Vol:-9 No-03, 2021
- Gujarati, Damodar N, 2015, *Dasar-Dasar Ekonometrika. Buku II*. Edisi Kelima. Jakarta Selatan: Salemba Empat

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Herdem, 2019, The Effect of Psychological Capital on Motivation for Individual Instrument: A Study on University Students, *Universal Journal of Educational Research* 7 (6): 1402-1413, 2019
- Hayes, A. F., 2013, *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. New York, NY: Guilford.
- Hayes, A. F., 2013,. Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. In *The British Journal of Psychiatry* (Vol. 714).
- Irvayanti dan Sopiah, 2022, The effect of a psychological capital on employee performance through quality of work life, *Journal of Management, Economics, and Industrial Organization*, 6 (3), 16-32.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Luthan, F; Youssef, C. M. dan Avolio, B. J. (2017). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. NY: Oxford: University Press.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mahmuddin, Yuliarman. 2018. Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Ekobistek, Volume 7, Nomor 2, (hlm. 82-92)*
- Mahmut, Nilgeturk., dan Elif, Baykal. 2021. "How does Perceived Organizational Support Affect Psychological Capital? The Mediating Role of Authentic Leadership." *Organizacija, Volume 54 Research Papers Issue 1, February*
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mariati., dan Hanif, Mauludin. 2018. The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 8. Ver. I (August. 2018), PP 30-39, www.iosrjournals.org*
- Putri dan Kistyanto, 2019, Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja melalui Burnout di PT PLN (Persero) UID Jawa Timur, *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 15(2) 2019, 117-127

- Potoe *et. al.*, 2022, Pengaruh Modal Psikologi terhadap Kinerja pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Pamona Selatan di Kabupaten Poso, *Jurnal Psikologi Karakter*, 2 (1), Juni 2022, Halaman: 54 – 61
- Priatama dan Priyono, 2023, Pengaruh Modal Psikologi Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB), *Ekonomika Vol 7, No, 1, Februari 2023*, pp 127-133
- Rahmad *et. al.*, 2022, Mediasi Modal Psikologis pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai, *Jurnal Komunitas Sains Manajemen Vol. 1, No. 2, Mei 2022*, 92-105
- Rego, A., B. Owens, S. Leal, A.I. Melo, M.P. e Cunha, L. Gonçalves, and P. Ribeiro. 2017. "How Leader Humility Helps Teams to be Humbler, Psychologically Stronger, and More Effective: a Moderated Mediation Model." *The Leadership Quarterly*, 28(5), 639-658
- Riduwan, 2018. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso. Yosia Riski David dan Priyono. Bambang Suko, 2022, The Role of Motivation as Mediation in The Influence of Career DEV and PS Cap on Perform (Study on Kayawan PT. Lotte Shopping Indonesia), *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 5, No 2, May 2022, Page: 13016-13025*
- Sarwono. 2012. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sesena, Harun., Surucub, Lutfi., and Maslacc, Ahmet. 2019. On the Relation between Leadership and Positive Psychological Capital in the Hospitality Industry. *Journal of Business*, 24 (2) : 1083-4346.
- Sukiman dan Priyono, 2020, Pengaruh Modal Psikologi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional, *Proceeding SENDIU 2020 ISBN: 978-979-3649-72-6*
- Sulistyawan, 2017, Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Pemediasi pada Pengaruh Kompetensi dan Modal Psikologi (Psychological Capital) terhadap Kinerja, *Aset, September 2017, hal. 151-160 Vol. 19 No. 2*
- Tran *et. al.*, 2022, The Role of Intrinsic Motivation in the Relationship Between Psychological Capital and Innovative Performance: Empirical Evidence from Vietnam, *Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 8 No 4 (2021) 1067-107*
- Zebua. Yuniman, 2021, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Tbk Padanghalaban, *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi) Vol. 01 No. 02 April 2021 Page 217-226*